ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

# ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

ខែមករា ឆ្នាំ២០២១

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

# ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ ២០២១

នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ / ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ទូរសព្ទ៖ (៨៥៥) ២៣ ២២០ ៦៧៣

គេហទំព័រ៖ http://www.moeys.gov.kh

កម្ពុជា៖ ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

ដោយ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ

បោះពុម្ពផ្សាយនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២១

គាំទ្រថវិកាដោយ៖

## បុព្វកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា មានចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយកម្ពុជាឱ្យទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ ការធានាសម្រេចចក្ខុវិស័យនេះ ទាមទារឱ្យមានកម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយគុណសម្បទាកម្រិតខ្ពស់ រួមមាន វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងទីផ្សារការងារក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។ គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំជាកម្លាំងចលករជួរមុខដែលមិនអាចខ្វះបានក្នុងការផលិតធនធានមនុស្សសម្រាប់ធានាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

ការស្រាវជ្រាវជាសកលបានបញ្ជាក់ថា កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍរបស់ជាតិ គឺពឹងផ្អែកជាចម្បងលើគុណភាពគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ។ ការធានាឱ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំស្របតាមឧបនិស្ស័យ និងទេពកោសល្យ។ ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ជាឯកសារគតិយុត្តដែលគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធត្រូវចូលរួម ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណតម្លៃរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ។ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន និងផែនការសកម្មភាពអនុវត្តគោលនយោបាយស្ដីពី គ្រូបង្រៀន តម្រូវឱ្យរៀបចំបង្កើតក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ក្នុងគោលដៅទាក់ទាញ និងលើកទឹកចិត្តពលរដ្ឋដែលមានសមត្ថភាពឱ្យចាប់យកអាជីពជាគ្រូបង្រៀន និងរក្សាគ្រូបង្រៀនល្អ នាយកល្អ និងអ្នកឯកទេសអប់រំពូកែៗ ឱ្យបន្តបម្រើការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ។

ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុម័តគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន លើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ និងគុណតម្លៃគ្រូបង្រៀនដូចជា ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន គោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន ផែនការសកម្មភាពអនុវត្តគោលនយោបាយស្ដីពីគ្រូបង្រៀន ស្តង់ដានាយកសាលារៀន ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងគោលនយោបាយស្ដីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងចូលរួមអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននេះដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព។

ថ្ងៃ សុក្រ ១រោច ខែ បុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ខែមករា ឆ្នាំ២០២១

**រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

# មាតិកា


**មុខកថា** ........ i

**មាតិកា** ........ ii

**១. សេចក្តីផ្តើម** ........ ១

**២. ទស្សនាទានរួមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន** ........ ៣

២.១. ចក្ខុវិស័យ ........ ៣

២.២. គោលបំណង ........ ៣

២.៣. វិសាលភាព ........ ៣

**៣. គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន** ........ ៣

៣.១. បញ្ញត្តិគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ........ ៣

៣.១.១. គន្លងបង្រៀន ........ ៤

៣.១.២. គន្លងគ្រប់គ្រង ........ ៥

៣.១.៣. គន្លងឯកទេសអប់រំ ........ ៥

៣.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ........ ៧

៣.២.១. គន្លងបង្រៀន ........ ៧

៣.២.២. គន្លងគ្រប់គ្រង ........ ១៦

៣.២.៣. គន្លងឯកទេសអប់រំ ........ ២២

៣.២.៣.១. ឯកទេស គោលនយោបាយ និងផែនការអប់រំ ........ ២៣

៣.២.៣.២. ឯកទេស អភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា ........ ២៥

៣.២.៣.៣. ឯកទេស ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ........ ២៩

៣.២.៣.៤. ឯកទេស គរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ........ ៣៣

៣.២.៣.៥. ឯកទេស ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ ........ ៣៥

**៤. ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ** ........ ៣៩

៤.១. ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា ........ ៤០

៤.២. ការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ ........ ៤១

**៥. ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រ.......................................................................................៤២**

៥.១. ការផ្តល់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ ..................................................................................... ៤៣

៥.២. ប្រាក់បំណាច់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ................................................................................ ៤៣

៥.៣. ឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ..........................................................................៤៤

៥.៤. ប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងសមត្ថភាព ...........................................................៤៥

**៦. ផែនការសកម្មភាព.................................................................................................... ៤៧**

៦.១. ការបង្កើតយន្តការ .............................................................................................. ៤៧

៦.២. ការបង្កើតក្រុមបខណ្ឌគតិយុត្ត..............................................................................៤៨

៦.៣. ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ.............................................................................................៤៨

៦.៤. ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ...........................................................................៤៨

៦.៥. ដំណើរការអនុវត្តគម្រោង......................................................................................៤៨

**៧. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ....................................................................................៤៨**

៧.១. ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ...........................................................................................៤៩

៧.២. ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ...........................................................................៤៩

៧.៣. ការវាយតម្លៃបញ្ចប់អាណត្តិ ...................................................................................៤៩

**៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន .......................................................................................................៤៩**

**សន្ទានុក្រម ..............................................................................................................៥០**

ដ្យាក្រាមសង្ខេបយន្តការ និងផែនការអនុវត្តគន្លងអាជីព និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ...................... ៥៣

*ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ ផែនការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ ២០២០-២០២៤* ........................៥៤

*ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ តារាងម៉ាទ្រិកបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាង ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ជាមួយនឹងក្រប ខណ្ឌគោលនយោបាយ និងស្តង់ដាមួយចំនួនដែលមានស្រាប់*...............................៦០

# បញ្ជីរូបភាព


តារាង ១៖ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ........................................................................................ ៦

តារាង ២៖ ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា ..............................................៤០

តារាង ៣៖ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ .................................................................................................៤១

តារាង ៤៖ ទំនាក់ទំនងរវាង គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងស្តង់ដានាយក .........................................................................................៤៦

## ១. សេចក្ដីផ្ដើម

គ្រូបង្រៀន ត្រូវបានចាត់ទុកជាសសរស្ដម្ភក្នុងវិស័យអប់រំ និងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។ ប៉ុន្តែក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីសាធារណៈទាំងក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍជាទូទៅគ្រូបង្រៀនមិនសូវមានឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងគ្មានតំណែងបន្តខ្ពស់ជាងនេះទេ ពោលគឺមានងារជាគ្រូបង្រៀនពេញមួយជីវិត។ ប្រការនេះ នាំឱ្យមានការបង្កើតគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួនក្នុងពិភពលោក។ ទោះបីជាប្រទេសនីមួយៗ មានយន្តការអនុវត្តគោលនយោបាយស្ដីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនផ្សេងៗគ្នា យន្តការទាំងអស់មានគោលដៅរួមតែមួយ គឺដើម្បីរក្សាទុកគ្រូពូកែៗ និងឆ្លាតវៃ ដើម្បីបន្តភារកិច្ចដ៏ឧត្តុង្គឧត្តមនេះនៅតាមសាលារៀន និងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលនានា។

ផ្អែកលើនិន្នាការសកល ប្រព័ន្ធអប់រំមួយដែលជោគជ័យ គឺពឹងផ្អែកលើគុណផលនាយកសាលា សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន កម្មវិធីសិក្សា និងប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាល ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្ដែងក្នុងសង្គមសេដ្ឋកិច្ច។ ក្រុមការងារអន្តរជាតិដើម្បីគ្រូបង្រៀន ដែលសម្របសម្រួលដោយអង្គការយូណេស្កូ បានដាក់ចេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ២០១៨-២០២១ សំដៅលើកកម្ពស់ការបង្រៀន ដោយចាត់ទុកមុខរបរគ្រូបង្រៀនជាអាជីពដែលមានគុណតម្លៃ និងទាមទារឱ្យមានប្រព័ន្ធគាំទ្រច្បាស់លាស់ និងជាប្រចាំ។ ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនគ្រប់រូបមានឱកាសបញ្ចេញសមត្ថភាពពេញលេញតាមឧបនិស្ស័យស្នាដៃរបស់គាត់ត្រូវមានការទទួលស្គាល់ និងតបស្នងវិញ ឈរលើមូលដ្ឋាននៃកំណើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងការផ្ដល់តម្លៃពីសង្គម។

ឆ្លើយតបទៅនឹងនិន្នាការសកលខាងលើ បណ្ដាប្រទេសជាច្រើននៅអាស៊ីដូចជា សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ជប៉ុន ម៉ាឡេស៊ី ថៃ សិង្ហបុរី និងវៀតណាម បានរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនតាមរយៈការពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិ ប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលនិងវិក្រឹតការ ប្រព័ន្ធជ្រើសរើសនិងគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន ប្រព័ន្ធគាំទ្រនិងវាយតម្លៃ និងប្រព័ន្ធលាភការ សំដៅធានាលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការលើកទឹកចិត្ត និងសេវាអប់រំនៅតាមសាលារៀន។ ជាក់ស្ដែង សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ បានសាកល្បងរៀបចំឱ្យមានឋានៈវិជ្ជាជីវៈ "គ្រូគំរូ" ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ជាជម្រើសសម្រាប់គ្រូបង្រៀនក្នុងការឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈ។ បន្ទាប់ពីសាកល្បងរយៈពេល ៤ឆ្នាំ ឋានៈវិជ្ជាជីវៈថ្មីនេះ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តទូទាំងប្រទេស ហើយគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានចែងលម្អិតនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការអប់រំនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាឆ្នាំ២០១៥។ ជាលទ្ធផល វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនមានប្រជាប្រិយភាព និងទទួលបានការសរសើរពីសង្គម ដែលនាំឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំមានភាពរឹងមាំជាងមុន។

ដូចគ្នានេះដែរ ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ក៏បានដាក់ចេញនូវច្បាប់ និងគោលនយោបាយជាច្រើន ដើម្បីគាំទ្រដល់អាជីពគ្រូបង្រៀនក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ។ ជាក់ស្ដែង ច្បាប់ស្ដីពីគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០០៥ បានចែងអំពីបញ្ញត្តិមួយដែលតម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀនទាំងអស់មានបរិញ្ញាបត្រ និងទទួលបានការបញ្ជាក់ផ្លូវការជាគ្រូបង្រៀនត្រឹមឆ្នាំ២០១៥។ ការទទួលបានការបញ្ជាក់ជាគ្រូបង្រៀនផ្លូវការ មានន័យថាគាត់ក្លាយជាគ្រូបង្រៀនអាជីព និងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែម។ យោងតាមបទបញ្ជារដ្ឋាភិបាលលេខ៧៤ ឆ្នាំ២០០៨ មុខតំណែងសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមានបីគឺ៖ គ្រូបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់ គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាជាក់លាក់ និងគ្រូប្រឹក្សាយោបល់។

ចំណែកឯមុខតំណែងដែលមិនបង្រៀន មានដូចជា នាយករង និងនាយក។ បទបញ្ជារដ្ឋាភិបាលលេខ១៦ ឆ្នាំ២០០៩ បានកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធអាជីពគ្រូបង្រៀន ដោយកាត់បន្ថយពីដប់បី (១៣) ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ មកត្រឹម បួន (៤) ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ ដែលរួមមាន ទី១ គ្រូចេញថ្មី ទី២ គ្រូ ទី៣ គ្រូមានបទពិសោធ និង ទី៤ គ្រូជាន់ខ្ពស់។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ត្រូវបានចែកចេញជាពីរកម្រិត លើកលែងតែនៅក្នុងឋានៈវិជ្ជាជីវៈគ្រូមានបទពិសោធ ដែលត្រូវបានចែកជាបីកម្រិត ដែលធ្វើឱ្យចំនួនឋានៈវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនសរុបទាំងអស់មានប្រាំបួន (៩) ។ តាមរយៈការអនុវត្តគន្លងអាជីពថ្មីមួយទសវត្សរ៍នេះ ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ត្រូវបានអ្នកស្រាវជ្រាវវាយតម្លៃថាមានភាពប្រសើរជាងមុន។

សម្រាប់នៅប្រទេសសិង្ហបុរីវិញ រដ្ឋាភិបាលបានដាក់ឱ្យដំណើរការផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈសេវាអប់រំ និងអាជីពនៅឆ្នាំ២០០១ ក្នុងគោលបំណងជួយឱ្យគ្រូបង្រៀន សម្រេចបាននូវសក្តានុពលពេញលេញក្នុងការបំពេញការងារ ដែលក្នុងនោះមានកម្មវិធីមួយ គឺក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន សម្រាប់ការដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងអាជីពគ្រូបង្រៀន។ ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននេះ បានរៀបចំអាជីពគ្រូបង្រៀនជាបីគន្លង រួមមាន គន្លងគ្រូបង្រៀន គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង និងគន្លងអ្នកឯកទេសអប់រំ។ បន្ទាប់ពីអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តតាមឧបនិស្ស័យ និងរៀបចំប្រព័ន្ធគាំទ្របំប៉នសមត្ថភាពបន្ថែមជាប្រចាំមកសិង្ហបុរី បានជាប់ជាប្រទេសលេខ១លើពិភពលោកសម្រាប់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក្នុងកម្មវិធីវាយតម្លៃសិស្សអន្តរជាតិ (PISA) នៅឆ្នាំ២០១៥។

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ រាជរដ្ឋាភិបាលថៃ បានដាក់ចេញនូវកំណែទម្រង់គ្រូ តាមរយៈការរៀបចំគន្លងអាជីពសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងការរៀបចំប្រព័ន្ធបៀវត្សរ៍ថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០០៣ និង ២០០៤ ដើម្បីធានាថាគ្រូបង្រៀនទទួលបានបៀវត្សរ៍ខ្ពស់ជាងមុនខុសពីមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដទៃទៀត។ កំណែទម្រង់នេះ មានគោលបំណងបង្កើនប្រជាប្រិយភាពអាជីពគ្រូបង្រៀន ទាក់ទាញបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាព និងលើកកម្ពស់ឋានៈសង្គមនៃគ្រូបង្រៀន។ តាមរយៈគន្លងអាជីពថ្មី គ្រូបង្រៀនអាចជ្រើសរើសគន្លងអាជីពបួន (៤) រួមមាន គន្លងបង្រៀន គន្លងដឹកនាំសាលារៀន គន្លងគ្រប់គ្រងអប់រំ និងគន្លងដឹកនាំអប់រំ ដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០០៤។ នៅក្នុងការអនុវត្ត បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ ចាប់ផ្តើមអាជីពជាគ្រូបង្រៀន ហើយបន្ទាប់ពីបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ បុគ្គលិកអប់រំ អាចដាក់ពាក្យសុំដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគន្លងណាមួយក្នុងចំណោមគន្លងទាំងបួនបាន[1]។

ស្របតាមនិន្នាការសកលនិងតំបន់ កម្ពុជា បាននឹងកំពុងយកចិត្តទុកដាក់លើគ្រូបង្រៀន។ ការបន្តដំឡើងបៀវត្សរ៍ និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំពោះគ្រូបង្រៀននិងបុគ្គលិកអប់រំ ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលារៀន ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន សមត្ថភាពបង្រៀន និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានដាក់ជាអាទិភាពទី១ នៅក្នុងមុំទី១ ចតុកោណទី១ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ដោយឡែក ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និង

[1] Punyasavatsut, C. (2019). *Teacher career reforms in Thailand*. Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning

ក្របខណ្ឌគតិយុត្តផ្សេងៗ ដើម្បីធានាថាបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានសិទ្ធិ និងបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពី ការអប់រំ។ គោលនយោបាយស្តីពី គ្រូបង្រៀន មានចក្ខុវិស័យកសាងគ្រូបង្រៀនឱ្យមានចំណេះដឹង ជំនាញ សីលធម៌ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម។ ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពី គ្រូបង្រៀន ក្រសួងបានបង្កើតផែនការសកម្មភាព ដែលបានចង្អុលបង្ហាញអំពីការរៀបចំគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២ ដែលផ្តោតទៅលើការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន។

ដើម្បីដោះស្រាយនូវបញ្ហាខាងលើ និងបន្តអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ក្នុងគោលបំណងទាក់ទាញ និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃ ឱ្យបន្តអាជីពការងារនៅសាលារៀនឱ្យបានយូរ។ ក្របខណ្ឌនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើនិន្នាការ និងបទពិសោធពីបណ្តាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងតំបន់និងពិភពលោកសំដៅពង្រឹងគុណភាពបុគ្គលិកអប់រំជាពិសេស គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងការប្រែប្រួលរបស់សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចជាតិ អន្តរជាតិ និងដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗក្នុងវិស័យអប់រំជាប្រព័ន្ធ។

## ២. ទស្សនាទាននៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

### ២.១. ចក្ខុវិស័យ

ចក្ខុវិស័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន គឺកសាងជួរគ្រូបង្រៀនថ្មីដែលមានឧត្តមភាព សក្តានុពល សង្គមកោតស្ញប់ស្ញែង ដើម្បីផលិតមូលធនមនុស្សកម្ពុជា ឆ្លើយតបទៅនឹងសង្គមពុទ្ធិ និងវិបុលភាព។

### ២.២. គោលបំណង

ក្របខណ្ឌនេះ មានគោលបំណងទាក់ទាញ អភិវឌ្ឍ គាំទ្រ លើកទឹកចិត្ត និងរក្សាគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ឱ្យបម្រើការងារក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ ប្រកបដោយជវភាព ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងវប្បធម៌សិក្សាពេញមួយជីវិត។

### ២.៣. វិសាលភាព

ក្របខណ្ឌនេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិកអប់រំក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

## ៣. គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

### ៣ .១. បញ្ញត្តិគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

ផ្អែកតាមទ្រឹស្តីគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការបង្កើតឋានៈវិជ្ជាជីវៈ អាចទាក់ទាញបេក្ខជនដែលមានសក្តានុពល និងសមត្ថភាពឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងជំរុញទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យបម្រើការនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំបានយូរអង្វែង។ ការបង្កើតឋានៈវិជ្ជាជីវៈ រួមចំណែកធ្វើឱ្យប្រសើរដល់ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃប្រព័ន្ធបៀវត្សរ៍ និងលាភការ សំដៅលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ជាយន្តការគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ បំពេញការងារឱ្យអស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាឱ្យសិស្សទទួលបាននូវគុណសម្បទាតាមភូមិសិក្សានីមួយៗ ដូចមានចែងក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅ និងអប់រំបច្ចេកទេស។

គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនកម្ពុជា មានបីគន្លងគឺ ១) គន្លងបង្រៀន ២) គន្លងគ្រប់គ្រង និង ៣) គន្លងឯកទេសអប់រំ។ នៅក្នុងគន្លងបង្រៀនមានឋានៈវិជ្ជាជីវៈចំនួនបីកម្រិត ១) គ្រូល្អ ២) គ្រូឈានមុខ និង ៣) គ្រូឆ្នើម។ គន្លងគ្រប់គ្រង មានឋានៈវិជ្ជាជីវៈចំនួនបីកម្រិត ១) នាយកល្អ ២) នាយកឈានមុខ និង ៣) នាយកឆ្នើម។ គន្លងឯកទេសអប់រំ មានឋានៈវិជ្ជាជីវៈចំនួនបីកម្រិត ១) អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ ២) អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ និង ៣) អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម ដែលក្នុងនោះមានជំនាញឯកទេសចំនួនប្រាំ រួមមាន៖ អភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងផែនការ អភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា គរុកោសល្យនិងវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ។

ក្នុងឋានៈវិជ្ជាជីវៈខាងលើ បុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវចាប់ផ្តើមអាជីពជាគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលមានគ្រូមត្តេយ្យសិក្សា គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមដែលបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់អង្គអប់រំ។ ដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បេក្ខជនត្រូវឆ្លងកាត់ការប្រឡងជ្រើសរើសក្នុងចំណោមសិស្ស និស្សិត និងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ត្រូវបានបែងចែកឱ្យទៅបម្រើការងារនៅតាមរាជធានីខេត្ត ក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀនកម្មសិក្សាសាកល្បងរយៈពេល១២ខែ ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលហៅថា "គ្រូកម្មសិក្សា"។ ក្រោយពេលធ្វើកម្មសិក្សាសាកល្បងបានជោគជ័យ គ្រូបង្រៀនកម្មសិក្សាត្រូវបានតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលហៅថា "គ្រូតាំងស៊ប់"។

### ៣.១.១. គន្លងបង្រៀន

គន្លងបង្រៀន ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានឧបនិស្ស័យបង្រៀន ឆន្ទៈមោះមុត និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ដើម្បីឱ្យសិស្សមានការរីកចម្រើននៅក្នុងជីវិតសិក្សា និងការងារ។ គន្លងគ្រូបង្រៀនចែកចេញជាបីឋានៈវិជ្ជាជីវៈ៖

- គ្រូល្អ៖ គ្រូល្អ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្ររៀន និងបង្រៀនស្របតាមប្រភេទ សាវតារ តម្រូវការ និងការលូតលាស់របស់សិស្ស ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អបង្គួរ។ គ្រូល្អ មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងជាគំរូដល់គ្រូដទៃនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន។
- គ្រូឈានមុខ៖ គ្រូឈានមុខ ដឹកនាំ សហការ និងគាំទ្រដល់សហការី ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អ។

- គ្រូឆ្នើម៖ គ្រូឆ្នើម បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អណាស់។ គ្រូឆ្នើម ផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មីៗ និងដឹកនាំសកម្មភាពនៅក្នុងសាលារៀន និងក្រៅសាលារៀន ដើម្បីធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ទទួលឱកាសរៀនសូត្រដូចៗគ្នា។

គ្រូបង្រៀន តាំងស៊ប់គ្រប់កម្រិតក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំសាធារណៈ ត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃផ្អែកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់ដើម្បីឈានចូលគន្លងបង្រៀន។

**កំណត់សម្គាល់៖** ដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បេក្ខជន ត្រូវឆ្លងកាត់ការប្រឡងជ្រើសរើសក្នុងចំណោមសិស្ស និស្សិត និងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។ ក្រោយពេលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល ពួកគេត្រូវបានបែងចែកឱ្យទៅបម្រើការងារនៅតាម រាជធានី ខេត្ត ក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀនកម្មសិក្សារយៈពេល ១២ខែ ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ក្រោយពេលធ្វើកម្មសិក្សាបានជោគជ័យ គ្រូបង្រៀនកម្មសិក្សា ត្រូវតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀននៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

### ៣.១.២. គន្លងគ្រប់គ្រង

គន្លងគ្រប់គ្រង ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ ដែលមានឧបនិស្ស័យដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គន្លងនេះ ចែកចេញជាបីឋានៈវិជ្ជាជីវៈដូចខាងក្រោម៖

- នាយកល្អ៖ នាយកល្អ គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសាលារៀនរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អបង្គួរ។
- នាយកឈានមុខ៖ នាយកឈានមុខ សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន ដើម្បីរួមចំណែកធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អ។
- នាយកឆ្នើម៖ នាយកឆ្នើម បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀនរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អណាស់។

នាយក និងនាយករងដែលបំពេញការងារនៅគ្រឹះស្ថានសិក្សាអប់រំសាធារណៈ ត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់ ដើម្បីឈានចូលគន្លងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

### ៣.១.៣. គន្លងឯកទេសអប់រំ

គន្លងឯកទេសអប់រំ ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានឧបនិស្ស័យ និងចំណាប់អារម្មណ៍ផ្នែកត្រិះរិះ ការស្រាវជ្រាវអប់រំ ការតាក់តែងគោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំ អភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា អភិវឌ្ឍន៍សម្ភារៈបង្រៀននិងសៀវភៅសិក្សា គរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ។ គន្លងឯកទេសអប់រំ ត្រូវបានចែកចេញជាប្រាំឯកទេស រួមមាន ១) គោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំ ២) អភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា ៣) ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ៤) គរុកោសល្យនិងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

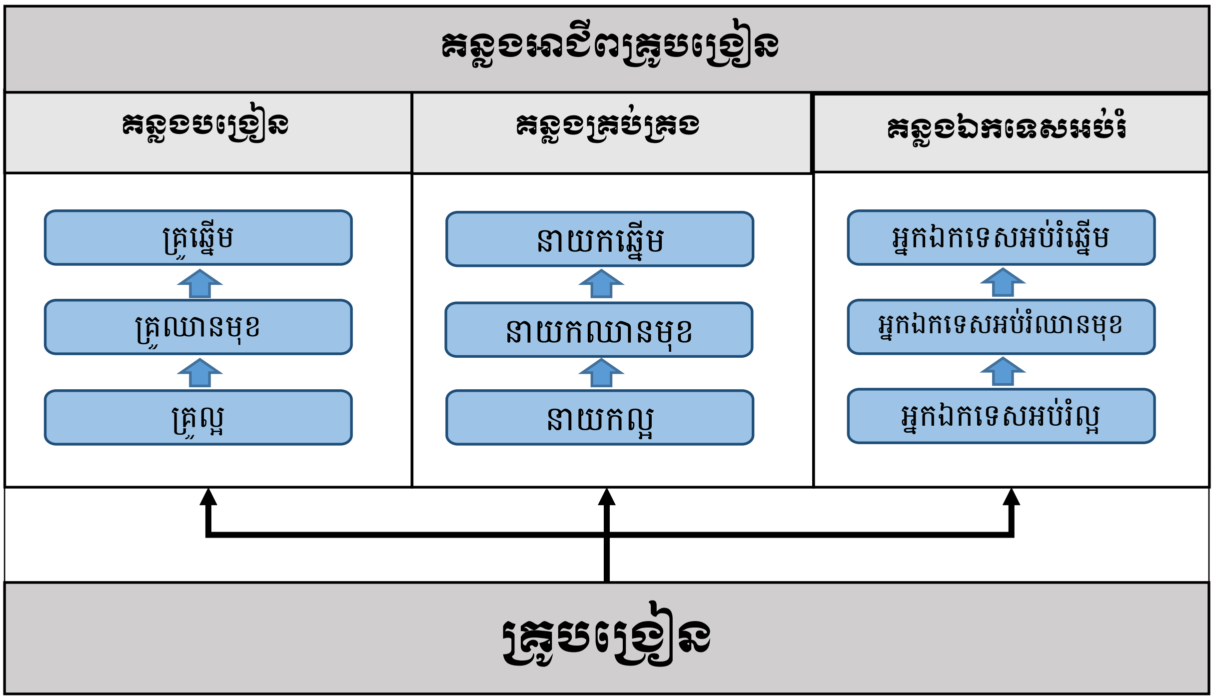
និង ៥) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ។

គន្លងឯកទេសអប់រំ ចែកចេញជាបីឋានៈវិជ្ជាជីវៈ៖

- អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ៖ អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ ស្រាវជ្រាវ ចូលរួមរៀបចំ និង អនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការ កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្រ្តបង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ ដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។
- អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ៖ អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ ស្រាវជ្រាវនិងសហការ ដឹកនាំនិងគាំទ្រសហការីក្នុងការរៀបចំ និង អនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការ កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្រ្តបង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។
- អ្នកឯកទេសអប់រំផ្ដើម៖ អ្នកឯកទេសអប់រំផ្ដើម ស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការ កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្រ្តបង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ ដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។

បុគ្គលិកអប់រំដែលកំពុងបម្រើការងារនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល (មិនរាប់បញ្ចូលបុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្ដមសិក្សា គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ) ត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់ ដើម្បីឈានចូលគន្លងឯកទេសអប់រំ។

*តារាង ១៖ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន*



## ៣.២. លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ

ការវាយតម្លៃចូលគន្លងទាំងបីខាងលើត្រូវពឹងផ្អែកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងប្រាំសម្រាប់គន្លងបង្រៀន និងគ្រប់គ្រងនិងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបួនសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ ហើយការវាយតម្លៃត្រូវធានានូវគោលការណ៍ សមធម៌ យេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន។

បុគ្គលិកអប់រំ មិនមានសិទ្ធិទទួលបានការវាយតម្លៃចូលក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនទេ ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- កំពុងជាប់ពាក្យបណ្តឹងផ្លូវច្បាប់ ឬពិរុទ្ធភាព
- មានរឿងអាស្រូវ ឬទំនាស់ធ្ងន់ធ្ងរក្នុងអង្គភាព ឬសហគមន៍។

### ៣.២.១. គន្លងបង្រៀន

ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគន្លងបង្រៀន ត្រូវផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួនប្រាំដូចខាងក្រោម៖

- **គុណវុឌ្ឍិ៖** សំដៅដល់បណ្ណុំសមត្ថភាពទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការក្នុងក្របខណ្ឌអប់រំ ឬវិជ្ជាជីវៈដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬវិញ្ញាបនបត្រ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលមានការទទួលស្គាល់នូវគុណភាពជាផ្លូវការ។
- **បទពិសោធការងារ៖** សំដៅដល់បទពិសោធក្នុងការបំពេញការងារជាក់លាក់តាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ រួមមាន ចំនួនឆ្នាំបង្រៀន ចំនួនគ្រូចេញថ្មីដែលបានជួយណែនាំនិងគាំទ្រ ចំនួនឆ្នាំបម្រើការនៅតាមសាលារៀនដាច់ស្រយាល និងបទពិសោធជាសមាជិកសកម្មសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាដើម។
- **ស្នាដៃការងារ៖** សំដៅដល់ស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់ ដែលគ្រូបង្រៀន សម្រេចបាន រួមមាន ការបោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវនៅក្នុងកាលិកបត្រ ចំនួនឯកសារនិងសម្ភារៈជំនួយដល់ការបង្រៀន ចំនួនវីដេអូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ការចូលរួមចែករំលែកបទពិសោធក្នុងសិក្ខាសាលាឬតាមការអញ្ជើញជាក់លាក់ណាមួយ និងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗដែលរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់គុណភាពវិស័យអប់រំ។
- **លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស៖** សំដៅដល់ភាគរយសិស្សប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដា និងអត្រាបោះបង់ការសិក្សានៅក្នុងថ្នាក់ដែលសាមីជនបង្រៀន។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនេះ ត្រូវបានលើកលែងសម្រាប់មត្តេយ្យសិក្សា។
- **សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ៖** សំដៅដល់វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

| លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ | គ្រូល្អ | គ្រូឈានមុខ | គ្រូឆ្នើម |
|---|---|---|---|
| ១. គុណវុឌ្ឍិ | ១.១. បរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. សញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនណាមួយ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.៣. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៦ ក្រេឌីត | ១.១. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. សញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនណាមួយ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.៣. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៩ ក្រេឌីត | ១.១. បណ្ឌិត ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. សញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនណាមួយ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.៣. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ១២ ក្រេឌីត |
| ២. បទពិសោធការងារ | ២.១. មានបទពិសោធបង្រៀន ៥ឆ្នាំ<br>២.២. ដឹកនាំបង្ហាត់កម្មសិក្សាការី (គ្រូចេញថ្មី) គ្រូកិច្ចសន្យា ឬគ្រូដែលមានបច្ចេកទេសបង្រៀននៅមានកម្រិតបាន ៣នាក់<br>២.៣. ជាគ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់ ១ឆ្នាំ<br>២.៤. ជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសឬ ប្រធានមុខវិជ្ជា ៣ឆ្នាំ<br>២.៥. មានបទពិសោធទៅបង្រៀននៅតាមសាលាក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ខ្វះគ្រូ ឬសាលាស្ថិតនៅតំបន់ជួបការលំបាក ៣ឆ្នាំ<br>២.៦. មានបទពិសោធធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀន ៥ដង<br>២.៧. ចូលរួមជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. មានបទពិសោធបង្រៀន ៧ឆ្នាំ<br>២.២. ដឹកនាំបង្ហាត់កម្មសិក្សាការី (គ្រូចេញថ្មី) គ្រូកិច្ចសន្យា ឬគ្រូដែលមានបច្ចេកទេសបង្រៀននៅមានកម្រិតបាន ៥នាក់<br>២.៣. ជាគ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់ ១ឆ្នាំ<br>២.៤. ជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសឬ ប្រធានមុខវិជ្ជា៣ឆ្នាំ<br>២.៥. មានបទពិសោធទៅបង្រៀននៅតាមសាលាក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ខ្វះគ្រូ ឬសាលាស្ថិតនៅតំបន់ជួបការលំបាក ៥ឆ្នាំ<br>២.៦. មានបទពិសោធធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀន ៩ដង<br>២.៧. សម្របសម្រួលសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. មានបទពិសោធបង្រៀន ១០ឆ្នាំ<br>២.២. ដឹកនាំបង្ហាត់កម្មសិក្សាការី (គ្រូចេញថ្មី) គ្រូកិច្ចសន្យា ឬគ្រូដែលមានបច្ចេកទេសបង្រៀននៅមានកម្រិតបាន ៧នាក់<br>២.៣. ជាគ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់ ១ឆ្នាំ<br>២.៤. ជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសឬ ប្រធានមុខវិជ្ជា ៣ឆ្នាំ<br>២.៥. មានបទពិសោធទៅបង្រៀននៅតាមសាលាក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ខ្វះគ្រូ ឬសាលាស្ថិតនៅតំបន់ជួបការលំបាក ៧ឆ្នាំ<br>២.៦. មានបទពិសោធធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀន ១៤ដង<br>២.៧. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន |
| ៣. ស្នាដៃការងារ | ❖ **បង្ហាញពីស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈដោយការផ្តល់ភស្តុតាងយ៉ាងហោចបីក្នុងចំណោមខាងក្រោម៖**<br>៣.១. ចំនួន ១អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ | ❖ **បង្ហាញពីស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈដោយការផ្តល់ភស្តុតាងយ៉ាងហោចបីក្នុងចំណោមខាងក្រោម៖**<br>៣.១. ចំនួន ៣អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ | ❖ **បង្ហាញពីស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈដោយការផ្តល់ភស្តុតាងយ៉ាងហោចបីក្នុងចំណោមខាងក្រោម៖**<br>៣.១. ចំនួន ៥អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | ៣.២. ផលិតឯកសារជំនួយក្នុងការរៀន និងបង្រៀន ចំនួន ១ស្នាដៃ<br>៣.៣. ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយការបង្រៀនសិស្សតាមប្រព័ន្ធអនឡាញបាន ១មេរៀន<br>៣.៤. បានចូលរួម និងចែករំលែកបទពិសោធនៅក្នុងសិក្ខាសាលា សន្និសីទ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬការអញ្ជើញពិសេសណាមួយ ៣កម្មវិធី<br>៣.៥. មានស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា | ៣.២. ផលិតឯកសារជំនួយក្នុងការរៀន និងបង្រៀនចំនួន ៣ស្នាដៃ<br>៣.៣. ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយការបង្រៀនសិស្សតាមប្រព័ន្ធអនឡាញបាន ៣មេរៀន<br>៣.៤. បានចូលរួម និងចែករំលែកបទពិសោធនៅក្នុងសិក្ខាសាលា សន្និសីទ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬការអញ្ជើញពិសេសណាមួយ ៥កម្មវិធី<br>៣.៥. មានស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា | ៣.២. ផលិតឯកសារជំនួយក្នុងការរៀន និងបង្រៀន ចំនួន ៥ស្នាដៃ<br>៣.៣. ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយការបង្រៀនសិស្សតាមប្រព័ន្ធអនឡាញបាន ៥មេរៀន<br>៣.៤. បានចូលរួម និងចែករំលែកបទពិសោធនៅក្នុងសិក្ខាសាលា សន្និសីទ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬការអញ្ជើញពិសេសណាមួយ ១០កម្មវិធី<br>៣.៥. មានស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា |
| ៤. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>*ករណីលើកលែងសម្រាប់មត្តេយ្យសិក្សា លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនេះត្រូវលើកលែង | ៤.១. ភាគរយសិស្សក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀនសម្រាប់គ្រូនៅបឋមសិក្សា ឬលើមុខវិជ្ជាក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀនសម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ ប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដាកើនឡើងយ៉ាងហោចណាស់ ៣០ភាគរយធៀប នឹងលទ្ធផលតេស្តដើមឆ្នាំ<br>៤.២. អត្រាសិស្សបោះបង់ក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀនយ៉ាងច្រើន ២ភាគរយ សម្រាប់បឋមសិក្សា និងយ៉ាងច្រើន ៩ភាគរយ សម្រាប់មធ្យមសិក្សា | ៤.១. ភាគរយសិស្សក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀនសម្រាប់គ្រូនៅបឋមសិក្សា ឬលើមុខវិជ្ជាក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀនសម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ ប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដាកើនឡើងយ៉ាងហោចណាស់ពី ៥០ភាគរយ ដល់ក្រោម៧០ភាគរយ ធៀបនឹងលទ្ធផលតេស្តដើមឆ្នាំ<br>៤.២. អត្រាសិស្សបោះបង់ក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀនយ៉ាងច្រើន ១ភាគរយ សម្រាប់បឋមសិក្សា និងយ៉ាងច្រើន ៦ភាគរយ សម្រាប់មធ្យមសិក្សា | ៤.១. ភាគរយសិស្សក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀនសម្រាប់គ្រូនៅបឋមសិក្សា ឬលើមុខវិជ្ជាក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀនសម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ ប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដាកើនឡើងយ៉ាងហោចណាស់ពី ៧០ភាគរយ ឡើងទៅធៀបនឹងលទ្ធផលតេស្តដើមឆ្នាំ<br>៤.២. អត្រាសិស្សបោះបង់ក្នុងថ្នាក់ដែលខ្លួនបង្រៀន ០ភាគរយ សម្រាប់បឋមសិក្សា និងយ៉ាងច្រើន ៣ភាគរយ សម្រាប់មធ្យមសិក្សា |
| ៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ / ៥.១. វិជ្ជាសម្បទា / ចំណេះដឹងអំពីសិស្ស | ៥.១.១. ពណ៌នាបានពីប្រភេទសិស្ស តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិសិក្សា ឥរិយាបថ និងកត្តាផ្សេងៗ ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងរបៀបដោះស្រាយ | ៥.១.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីប្រភេទសិស្ស តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិសិក្សា ឥរិយាបថ និងកត្តាផ្សេងៗ ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងរបៀបដោះស្រាយ | ៥.១.១. ពណ៌នាបានពីគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីប្រភេទសិស្ស តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិសិក្សា ឥរិយាបថ និងកត្តាផ្សេងៗ ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សា របស់សិស្ស និងរបៀបដោះស្រាយ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ចំណេះដឹងអំពីខ្លឹមសារមេរៀន | ៥.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៥.១.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៥.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ |
| | | | ៥.១.៣. ប្រាប់បានពីការរៀបចំផែនការ និងកិច្ចតែងការបង្រៀនបានច្បាស់លាស់ ដោយបញ្ជាក់ពីវត្ថុបំណង វិធីសាស្ត្របង្រៀន ការវាយតម្លៃ និងសម្ភាររៀន និងបង្រៀន | ៥.១.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាពីរបៀបរៀបចំផែនការ និងកិច្ចតែងការបង្រៀនបានច្បាស់លាស់ ដោយបញ្ជាក់ពីវត្ថុបំណង វិធីសាស្ត្របង្រៀន ការវាយតម្លៃ និងសម្ភាររៀន និងបង្រៀន | ៥.១.៣. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីការរៀបចំផែនការ និងកិច្ចតែងការបង្រៀនបានច្បាស់លាស់ ដោយបញ្ជាក់ពីវត្ថុបំណង វិធីសាស្ត្របង្រៀន ការវាយតម្លៃ និងសម្ភាររៀន និងបង្រៀន |
| | | | ៥.១.៤. ពន្យល់បានអំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃកម្មវិធីសិក្សា និងរបៀបនៃការបង្រៀននូវខ្លឹមសារទាំងនោះទៅដល់សិស្ស | ៥.១.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យយល់ច្បាស់អំពីខ្លឹមសារលម្អិតនៃកម្មវិធីសិក្សា និងរបៀបនៃការបង្រៀននូវខ្លឹមសារទាំងនោះទៅដល់សិស្ស | ៥.១.៤. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពី ខ្លឹមសារលម្អិតនៃកម្មវិធីសិក្សា និងរបៀបនៃការបង្រៀននូវខ្លឹមសារទាំងនោះទៅដល់សិស្ស |
| | | | ៥.១.៥. ពណ៌នាបានពីវិធីសាស្ត្រសម្បូរបែបក្នុងការបញ្ជ្រាបខ្លឹមសារពីមុខវិជ្ជាមួយទៅមុខវិជ្ជាផ្សេងៗ ដែលអាចជួយឱ្យសិស្ស រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង និងចូលចិត្តរៀន | ៥.១.៥. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីវិធីសាស្ត្រសម្បូរបែបសម្រាប់បញ្ជ្រាបខ្លឹមសារពីមុខវិជ្ជាមួយទៅមុខវិជ្ជាផ្សេងៗ ដែលអាចជួយឱ្យសិស្ស រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង និងចូលចិត្តរៀន | ៥.១.៥. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីវិធីសាស្ត្រសម្បូរបែបសម្រាប់ បញ្ជ្រាបខ្លឹមសារពីមុខវិជ្ជាមួយទៅមុខវិជ្ជាផ្សេងៗ ដែលអាចជួយឱ្យសិស្ស រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង និងចូលចិត្តរៀន |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ចំណេះដឹងអំពីរបៀបរៀនរបស់សិស្ស | ៥.១.៦. ពណ៌នាបានពីវិធីដែលធ្វើឱ្យបរិស្ថានក្នុងថ្នាក់រៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ប្រសើរឡើង<br><br>៥.១.៧. ពណ៌នាបានពីទ្រឹស្តីផ្សេងៗ របៀបរៀនទេពកោសល្យ និងល្បឿនសិក្សារបស់សិស្ស | ៥.១.៦. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីវិធីដែលធ្វើឱ្យបរិស្ថានក្នុងថ្នាក់រៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ប្រសើរឡើង<br><br>៥.១.៧. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីទ្រឹស្តីផ្សេងៗ របៀបរៀនទេពកោសល្យ និងល្បឿនសិក្សារបស់សិស្ស | ៥.១.៦. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពី វិធីសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យបរិស្ថានក្នុងថ្នាក់រៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ប្រសើរឡើង<br>៥.១.៧. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពី ពីទ្រឹស្តីផ្សេងៗ របៀបរៀនទេពកោសល្យនិងល្បឿនសិក្សារបស់សិស្ស |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ៥.២. បំណិនសម្បទា | ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា | ៥.២.១. រៀបចំផែនការបង្រៀន និងកិច្ចតែងការបង្រៀន ច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍កំណត់<br>៥.២.២. រៀបចំសម្ភាររៀន និងបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៣. ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសម្បូរបែប សម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>៥.២.៤. ប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការសិក្សា ដើម្បីកែលម្អការរៀន និងបង្រៀន ព្រមទាំងលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សា<br>៥.២.៥. តាមដានការចូលរួមរបស់សិស្ស<br>៥.២.៦. ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្ស និងមាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស | ៥.២.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យរៀបចំផែនការបង្រៀន និងកិច្ចតែងការបង្រៀន ច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍កំណត់<br>៥.២.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យរៀបចំសម្ភាររៀន និងបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីក្នុងការប្រើវិធីសាស្ត្រសម្បូរបែប សម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>៥.២.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការសិក្សា ដើម្បីកែលម្អការរៀន និងបង្រៀន ព្រមទាំងលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សា<br>៥.២.៥. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យតាមដានការចូលរួមរបស់សិស្ស<br>៥.២.៦. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្ស និងមាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស | ៥.២.១. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការរៀបចំផែនការបង្រៀន និងកិច្ចតែងការបង្រៀន ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍កំណត់<br>៥.២.២. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីរៀបចំសម្ភាររៀន និងបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៣. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសម្បូរបែប សម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>៥.២.៤. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការសិក្សា ដើម្បីកែលម្អការរៀន និងបង្រៀន ព្រមទាំងលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សា<br>៥.២.៥. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីតាមដានការចូលរួមរបស់សិស្ស<br>៥.២.៦. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្ស និងមាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា | ៥.២.៧. បង្កើតបរិស្ថានសិក្សាដែលមានសុវត្ថិភាព និងធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ខិតខំរៀនអស់ពីលទ្ធភាព<br>៥.២.៨. ជួយសិស្សឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួន<br>៥.២.៩. ចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដើម្បីទ្រទ្រង់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់សិស្ស ព្រមទាំងសហការី | ៥.២.៧. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីក្នុងការបង្កើតបរិស្ថានសិក្សាដែលមានសុវត្ថិភាព និងធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ខិតខំរៀនអស់ពីលទ្ធភាព<br>៥.២.៨. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីក្នុងការជួយសិស្សឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួន<br>៥.២.៩. សម្របសម្រួល និងគាំទ្រសហការីក្នុងការចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដើម្បីទ្រទ្រង់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់សិស្ស ព្រមទាំងសហការី | ៥.២.៧. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីបង្កើតបរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងធ្វើឱ្យសិស្សខិតខំរៀនសូត្រអស់ពីលទ្ធភាព<br>៥.២.៨. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជួយសិស្សឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួន<br>៥.២.៩. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀន ក្នុងគោលបំណងទ្រទ្រង់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់សិស្ស ព្រមទាំងសហការី |
| | | ការប្រើប្រាស់វិធីបង្រៀន | ៥.២.១០. ប្រើវិធីបង្រៀនផ្សេងៗ ដើម្បីជួយសម្រួលការសិក្សារបស់សិស្ស និងសម្រេចឱ្យបានតាម ស្តង់ដាកម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រសួង<br>៥.២.១១. កំណត់សកម្មភាពបង្រៀនស្របតាមលទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុកក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ស្របតាមសមត្ថភាព និងប្រភេទសិស្ស<br>៥.២.១២. ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យការរៀន និងបង្រៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.១០. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីប្រើវិធីបង្រៀនផ្សេងៗ ដើម្បីជួយសម្រួលការសិក្សារបស់សិស្ស និងសម្រេចឱ្យបានតាមស្តង់ដាកម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រសួង<br>៥.២.១១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីកំណត់សកម្មភាពបង្រៀនស្របតាមលទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុកក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ស្របតាមសមត្ថភាព និងប្រភេទសិស្ស<br>៥.២.១២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រ សហការីប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យការរៀន និងបង្រៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.១០. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីកំណត់សកម្មភាពបង្រៀនស្របតាមលទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុកក្នុងកម្មវិធីសិក្សា សមត្ថភាព និងប្រភេទសិស្ស<br>៥.២.១១. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីកំណត់សកម្មភាពបង្រៀនស្របតាមលទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុកក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ស្របតាមសមត្ថភាព និងប្រភេទសិស្ស<br>៥.២.១២. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យការរៀន និងបង្រៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ស្វ័យសិក្សា | ៥.២.១៣. អនុវត្តស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដើម្បីកំណត់ និងរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ<br>៥.២.១៤. ចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈ តម្រូវការសាលារៀន និងអាទិភាពប្រព័ន្ធអប់រំ | ៥.២.១៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យអនុវត្តស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដើម្បីកំណត់ និងរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ<br>៥.២.១៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីដើម្បីចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈ តម្រូវការសាលារៀន និងអាទិភាពប្រព័ន្ធអប់រំ | ៥.២.១៣. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីអនុវត្តស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន សំដៅកំណត់ និងរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ<br>៥.២.១៤. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈ តម្រូវការសាលារៀន និងអាទិភាពប្រព័ន្ធអប់រំ |
| | ៥.៣. ចរិយាសម្បទា | | ៥.៣.១. យកចិត្តទុកដាក់ថែរក្សាសិស្ស និងធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍សិស្ស និងសង្គម<br>៥.៣.២. ប្តេជ្ញាចិត្ត និងរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់<br>៥.៣.៣. ប្រកាន់ខ្ជាប់ខ្ជួននូវក្រមសីលធម៌ និងមានទំនាក់ទំនងប្រកបដោយសុខដុម ជាមួយសិស្ស និងសហគមន៍<br>៥.៣.៤. ប្រកាន់ខ្ជាប់ខ្ជួននូវភាពយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាពក្នុងការប្រព្រឹត្តជាមួយសិស្ស សហការី និងសមាជិកផ្សេងទៀតក្នុងសហគមន៍ | ៥.៣.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យយកចិត្តទុកដាក់ថែរក្សាសិស្ស និងធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍សិស្សនិងសង្គម<br>៥.៣.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់<br>៥.៣.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យប្រកាន់ខ្ជាប់ខ្ជួននូវក្រមសីលធម៌ និងមានទំនាក់ទំនងសុខដុម ជាមួយសិស្សនិងសហគមន៍<br>៥.៣.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យប្រកាន់ខ្ជាប់ខ្ជួននូវភាពយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាពក្នុងការប្រព្រឹត្តជាមួយសិស្ស សហការី និងសមាជិកផ្សេងទៀតក្នុងសហគមន៍ | ៥.៣.១. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីយកចិត្តទុកដាក់ថែរក្សាសិស្ស និងធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍សិស្ស និងសង្គម<br>៥.៣.២. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់<br>៥.៣.៣. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌ និងមានទំនាក់ទំនងប្រកបដោយសុខដុម ជាមួយសិស្ស និងសហគមន៍<br>៥.៣.៤. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញឥរិយាបថប្រកាន់ខ្ជាប់ខ្ជួននូវភាពយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាពក្នុងការប្រព្រឹត្តជាមួយសិស្ស សហការី និងសមាជិកផ្សេងទៀតក្នុងសហគមន៍ |

### ៣.២.២. គន្លងគ្រប់គ្រង

ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគន្លងគ្រប់គ្រង ត្រូវផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួនប្រាំដូចខាងក្រោម៖

- **គុណវុឌ្ឍិ៖** សំដៅដល់បណ្ដុំសមត្ថភាព ទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការក្នុងក្របខណ្ឌអប់រំ ឬវិជ្ជាជីវៈដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬវិញ្ញាបនបត្រ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលមានការទទួលស្គាល់នូវគុណភាពជាផ្លូវការ។
- **បទពិសោធការងារ៖** សំដៅដល់ការបំពេញការងារជាក់លាក់តាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ដូចជា ចំនួនឆ្នាំជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ចំនួនឆ្នាំបម្រើការជាគណៈគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលារៀនខ្វះគ្រូ ឬស្ថិតនៅតំបន់ជួបការលំបាក និងបទពិសោធជាសមាជិកសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាដើម។
- **ស្នាដៃការងារ៖** សំដៅដល់ស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនសម្រេចបានដូចជា ការបោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវនៅក្នុងកាលិកបត្រ ការចូលរួមចែករំលែកបទពិសោធក្នុងសិក្ខាសាលា ឬតាមការអញ្ជើញជាក់លាក់ណាមួយ និងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗដែលរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់គុណភាពវិស័យអប់រំ។
- **លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស៖** សំដៅដល់ភាគរយសិស្សប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដា អត្រាបោះបង់ការសិក្សា និងអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សា។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនេះ ត្រូវបានលើកលែងសម្រាប់មត្តេយ្យសិក្សា។
- **សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ៖** សំដៅដល់វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងស្តង់ដានាយកសាលា ដើម្បីឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងបំពេញការងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

| លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ | នាយកល្អ | នាយកឈានមុខ | នាយកឆ្នើម |
| --- | --- | --- | --- |
| ១. គុណវុឌ្ឍិ | ១.១. បរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. សញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយក ឬវិញ្ញាបនបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.៣. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៦ក្រេឌីត | ១.១. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. សញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយក ឬវិញ្ញាបនបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.៣. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៩ក្រេឌីត | ១.១. បណ្ឌិត ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. សញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយក ឬវិញ្ញាបនបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.៣. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ១២ក្រេឌីត |
| ២. បទពិសោធការងារ | ២.១. បទពិសោធជានាយក ឬនាយករង ៣ឆ្នាំ<br>២.២. ជានាយក ឬនាយករងក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ខ្វះគ្រូ ឬសាលាស្ថិតនៅតំបន់ជួបការលំបាក រយៈពេល ១ឆ្នាំ<br>២.៣. ចូលរួមជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន | ២.១. បទពិសោធជានាយក ឬនាយករង ៥ឆ្នាំ<br>២.២. ជានាយក ឬនាយករងក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ខ្វះគ្រូ ឬសាលាស្ថិតនៅតំបន់ជួបការលំបាក រយៈពេល ៣ឆ្នាំ<br>២.៣. សម្របសម្រួលសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បទពិសោធជានាយក ឬនាយករង ៧ឆ្នាំ<br>២.២. ជានាយក ឬនាយករងក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ខ្វះ គ្រូ ឬសាលាស្ថិតនៅតំបន់ជួបការលំបាក រយៈពេល ៥ឆ្នាំ<br>២.៣. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ |
| ៣. ស្នាដៃការងារ | ❖ **បង្ហាញពីស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈដោយការផ្តល់នូវភស្តុតាងយ៉ាងហោចបីដូចខាងក្រោម៖**<br>៣.១. ចំនួន ១អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានចូលរួម និងចែករំលែកបទពិសោធនៅក្នុងសិក្ខាសាលា សន្និសីទ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬការអញ្ជើញជាពិសេសណាមួយចំនួន ៣កម្មវិធី<br>៣.៣. មានស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាល | ❖ **បង្ហាញពីស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈដោយការផ្តល់នូវភស្តុតាងយ៉ាងហោចបីដូចខាងក្រោម៖**<br>៣.១. ចំនួន ៣អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានចូលរួម និងចែករំលែកបទពិសោធនៅក្នុងសិក្ខាសាលា សន្និសីទ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬការអញ្ជើញជាពិសេសណាមួយចំនួន ៥កម្មវិធី<br>៣.៣. មានស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាល | ❖ **បង្ហាញពីស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈដោយការផ្តល់នូវភស្តុតាងយ៉ាងហោចបីដូចខាងក្រោម៖**<br>៣.១. ចំនួន ៥អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានចូលរួម និងចែករំលែកបទពិសោធនៅក្នុងសិក្ខាសាលា សន្និសីទ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬការអញ្ជើញជាពិសេសណាមួយចំនួន ១០កម្មវិធី<br>៣.៣. មានស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាល |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ៤. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>*ករណីលើកលែង៖ សម្រាប់មត្តេយ្យសិក្សាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនេះត្រូវលើកលែង | ៤.១. ភាគរយសិស្សក្នុងសាលារបស់ខ្លួន ប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដាកើនឡើងយ៉ាងហោចណាស់ ៣០ភាគរយធៀបនឹងលទ្ធផលតេស្តដើមឆ្នាំ<br>៤.២. អត្រាសិស្សបោះបង់ក្នុងសាលារបស់ខ្លួន៖<br>- សម្រាប់បឋមសិក្សាយ៉ាងច្រើនណាស់ ២ភាគរយ<br>- សម្រាប់មធ្យមសិក្សាយ៉ាងច្រើនណាស់ ៩ភាគរយ<br>៤.៣. អត្រាសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងសាលារបស់ខ្លួន៖<br>- សម្រាប់បឋមសិក្សាកើនបាន ២.៦៣ ភាគរយ<br>- សម្រាប់មធ្យមសិក្សាកើនបាន ៤.៦៣ ភាគរយ | ៤.១. ភាគរយសិស្សក្នុងសាលារបស់ខ្លួន ប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដាកើនឡើងយ៉ាងហោចណាស់ ៥០ភាគរយដល់ក្រោម ៧០ភាគរយ ធៀបនឹងលទ្ធផលតេស្តដើមឆ្នាំ<br>៤.២. អត្រាសិស្សបោះបង់ក្នុងសាលារបស់ខ្លួន៖<br>- សម្រាប់បឋមសិក្សា យ៉ាងច្រើនណាស់ ១ភាគរយ<br>- សម្រាប់មធ្យមសិក្សា យ៉ាងច្រើនណាស់ ៦ភាគរយ<br>៤.៣. អត្រាសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងសាលារបស់ខ្លួន៖<br>- សម្រាប់បឋមសិក្សាកើនបាន ៣.៦៨ ភាគរយ<br>- សម្រាប់មធ្យមសិក្សាកើនបាន ៦.៤៨ ភាគរយ | ៤.១. ភាគរយសិស្សក្នុងសាលារបស់ខ្លួន ប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដាកើនឡើងយ៉ាងហោចណាស់ ៧០ភាគរយឡើងទៅធៀបនឹងលទ្ធផលតេស្តដើមឆ្នាំ<br>៤.២. អត្រាសិស្សបោះបង់ក្នុងសាលារបស់ខ្លួន៖<br>- សម្រាប់បឋមសិក្សា ០ភាគរយ<br>- សម្រាប់មធ្យមសិក្សាយ៉ាងច្រើនណាស់ ៣ភាគរយ<br>៤.៣. អត្រាសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងសាលារបស់ខ្លួន៖<br>- សម្រាប់បឋមសិក្សាកើនបាន ៥.២៥ ភាគរយ<br>- សម្រាប់មធ្យមសិក្សាកើនបាន ៩.២៥ ភាគរយ |
| ៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ / ៥.១. វិជ្ជាសម្បទា / ស្តង់ដាទី១៖ កម្រិតវប្បធម៌ និង បទពិសោធការងារ (ភាសាបរទេស) | ៥.១.១. មានចំណេះដឹងភាសាបរទេសកម្រិតបឋម | ៥.១.១. មានចំណេះដឹងភាសាបរទេសកម្រិតមធ្យម | ៥.១.១. មានចំណេះដឹងប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសកម្រិតខ្ពស់ |
| ស្តង់ដាទី២៖ សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយក (ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង) | ៥.១.២. ពណ៌នាបានពីទ្រឹស្តីផ្សេងៗលើការ ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង | ៥.១.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យយល់ដឹងលើការ ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង | ៥.១.២. ពណ៌នាបានពីវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងលើការ ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង |
| ស្តង់ដាទី៣៖ ត្រិះរិះពិចារណា និង នវានុវត្តន៍ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ) | ៥.១.៣. ពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៥.១.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៥.១.៣. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ស្តង់ដាទី៣៖ ត្រិះរិះពិចារណា និងនវានុវត្តន៍ ចក្ខុវិស័យ ផែនការសកម្មភាព និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ | ៥.១.៤. ពណ៌នាបានពីបញ្ញត្តិនិងវិធីសាស្ត្រក្នុងការកំណត់ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងផែនការសកម្មភាពរបស់សាលារៀន<br><br>៥.១.៥. ពណ៌នាបានពីបញ្ញត្តិ និងយន្តការក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារកម្រិតសាលារៀន | ៥.១.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យយល់ពីបញ្ញត្តិនិងវិធីសាស្ត្រក្នុងការកំណត់ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងផែនការសកម្មភាពរបស់សាលារៀន<br><br>៥.១.៥. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យយល់ពីបញ្ញត្តិ និងយន្តការក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារកម្រិតសាលារៀន | ៥.១.៤. ពណ៌នាបានពីវិធីសាស្ត្រឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីបញ្ញត្តិ និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការកំណត់ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងផែនការសកម្មភាពរបស់សាលារៀន<br>៥.១.៥. ពណ៌នាបានពីវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីបញ្ញត្តិ និងយន្តការក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារកម្រិតសាលារៀន |
| | ៥.២. បំណិនសម្បទា | ស្តង់ដាទី៤៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន (ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុ) | ៥.២.១. គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br><br>៥.២.២. គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br><br>៥.២.៣. គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យអនុវត្តការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br><br>៥.២.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យអនុវត្តបាននូវការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.១. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.២. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៣. បង្កើតវិធីសាស្ត្រឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ស្តង់ដាទី៥៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការរៀន និងបង្រៀន (ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការរៀន និងបង្រៀន) | ៥.២.៤. ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៥. ដឹកនាំការស្រាវជ្រាវមេរៀនលើការបង្រៀន រៀន និងវាយតម្លៃការសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៦. បង្កើតកិច្ចសហការ និងទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហការីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៧. ដឹកនាំការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការរៀននិងបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៥. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យធ្វើការស្រាវជ្រាវមេរៀនលើការបង្រៀន រៀន និងវាយតម្លៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៦. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យបង្កើតកិច្ចសហការ និងទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហការីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៧. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យយល់ពីការដឹកនាំការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.៤. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការរៀននិងបង្រៀនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៥. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការស្រាវជ្រាវមេរៀនលើការបង្រៀន រៀន និងវាយតម្លៃការសិក្សាឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៦. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់កិច្ចសហការ និងទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហការីឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព<br>៥.២.៧. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីដឹកនាំការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |
| | | គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសហការី | ៥.២.៨. អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងគ្រូនៅក្នុងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.៨. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យយល់ដឹងពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងគ្រូនៅក្នុងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.៨. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងសាលារៀនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ស្តង់ដាទី២៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ | ៥.២.៩. ផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន ជាមួយនឹងអាជ្ញាធរដែនដីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.៩. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន ជាមួយនឹងអាជ្ញាធរដែនដីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.៩. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន ជាមួយនឹងអាជ្ញាធរដែនដីឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |
| | | | ៥.២.១០. ផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន ជាមួយនឹងមាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.១០. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន ជាមួយនឹងមាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.១០. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន ជាមួយនឹងមាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |
| | | | ៥.២.១១. ផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.១១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៥.២.១១. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន ជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |
| | | | ៥.២.១២. ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល ការងារបុគ្គលិក ការងារហិរញ្ញវត្ថុ និងការរៀននិងបង្រៀន | ៥.២.១២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល ការងារបុគ្គលិក ការងារហិរញ្ញវត្ថុ និងការរៀន និងបង្រៀន | ៥.២.១២. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ក្នុងការគ្រប់គ្រងការងារបុគ្គលិក ការងាររដ្ឋបាល ការងារហិរញ្ញវត្ថុ និងការរៀននិងបង្រៀន |
| | ៥.៣.ចរិយាសម្បទា | ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ | ៥.៣.១. ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៥.៣.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៥.៣.១. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ |
| | | ការប្តេជ្ញាចិត្ត | ៥.៣.២. បង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន | ៥.៣.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន | ៥.៣.២. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន |

### ៣.២.៣. គន្លងឯកទេសអប់រំ

ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឯកទេសអប់រំ ត្រូវផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួនបួនដូចខាងក្រោម៖

- គុណវុឌ្ឍិ ៖ សំដៅដល់បណ្ដុំសមត្ថភាព ទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការក្នុងក្របខណ្ឌអប់រំ ឬវិជ្ជាជីវៈដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬវិញ្ញាបនបត្រ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលមានការទទួលស្គាល់នូវគុណភាពជាផ្លូវការ។
- បទពិសោធការងារ៖ សំដៅដល់រយៈពេលបំពេញការងារជាក់លាក់តាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ និងការចូលរួមជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។
- ស្នាដៃការងារ៖ សំដៅដល់ស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ដែលបុគ្គលិកអប់រំសម្រេចបានរួមមាន ការបោះពុម្ពនៅក្នុងកាលិកបត្រជាតិ ឬអន្តរជាតិ ការចែករំលែកស្នាដៃនៅក្នុងសិក្ខាសាលា និងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗដែលរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំជាក់លាក់។
- សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ៖ សំដៅដល់វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា របស់អ្នកឯកទេសអប់រំដែលបានកំណត់តាមឯកទេសនីមួយៗ ដូចតារាង ៣.២.៣.១ ៣.២.៣.២ ៣.២.៣.៣ ៣.២.៣.៤ និង ៣.២.៣.៥។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនីមួយៗ មានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរង ដូចមាននៅក្នុងតារាងលេខ ៣.២.៣.១ ៣.២.៣.២ ៣.២.៣.៣ ៣.២.៣.៤ និង ៣.២.៣.៥ ខាងក្រោម៖

### ៣.២.៣.១. ឯកទេស គោលនយោបាយ និងផែនការអប់រំ

| លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ | អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ | អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ | អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម |
|---|---|---|---|
| ១. គុណវុឌ្ឍិ | ១.១. បរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៦ក្រេឌីត | ១.១. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៩ក្រេឌីត | ១.១. បណ្ឌិត ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ១២ក្រេឌីត |
| ២. បទពិសោធការងារ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៣ឆ្នាំ<br>២.២. ចូលរួមរៀបចំគោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំ បានរយៈពេល ៣ឆ្នាំ<br>២.៣. ចូលរួមជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៥ឆ្នាំ<br>២.២. ចូលរួមរៀបចំគោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំ បានរយៈពេល ៥ឆ្នាំ<br>២.៣. សម្របសម្រួលសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៧ឆ្នាំ<br>២.២. ចូលរួមរៀបចំគោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំបានរយៈពេល ៧ឆ្នាំ<br>២.៣. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ |
| ៣. ស្នាដៃការងារ | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ១អត្ថបទ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៣អត្ថបទ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ១០កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៥អត្ថបទ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ១៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ | ៤.១. វិជ្ជាសម្បទា | ភាសាបរទេស | ៤.១.១. មានចំណេះដឹងភាសាបរទេសកម្រិតមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស កម្រិតលើមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស កម្រិតខ្ពស់ |
| | | ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ |
| | ៤.២. បំណិនសម្បទា | គោលនយោបាយ និងផែនការអប់រំ | ៤.២.១. អភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ឬប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយអប់រំ | ៤.២.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ឬប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយអប់រំ | ៤.២.១. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ឬប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃគោលនយោបាយអប់រំ |
| | | បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ | ៤.២.២. ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងផែនការ | ៤.២.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យពណ៌នាបានពីរបៀបប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងផែនការ | ៤.២.២. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងផែនការ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ៤.៣. ចរិយាសម្បទា | ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ | ៤.៣.១. ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. សម្របសម្រួល សហការនិងគាំទ្រ សហការី ដើម្បី ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. បង្កើតវិធីសាស្ត្រឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ |
| | | ការប្តេជ្ញាចិត្ត | ៤.៣.២. បង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាអប់រំ | ៤.៣.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ |

### ៣.២.៣.២. ឯកទេស អភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា

| លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ | អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ | អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ | អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម |
|---|---|---|---|
| ១. គុណវុឌ្ឍិ | ១.១. បរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៦ក្រេឌីត | ១.១. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៩ក្រេឌីត | ១.១. បណ្ឌិត ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ១២ក្រេឌីត |
| ២. បទពិសោធការងារ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្តាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៣ឆ្នាំ<br>២.២. បានចូលរួមអភិវឌ្ឍ និងសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាបាន ៣ឆ្នាំ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្តាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៥ឆ្នាំ<br>២.២. បានចូលរួមអភិវឌ្ឍ និងសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាបាន ៥ឆ្នាំ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្តាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៧ឆ្នាំ<br>២.២. បានចូលរួមអភិវឌ្ឍ និងសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាបាន ៧ឆ្នាំ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ២.៣. ចូលរួមជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.៣. សម្របសម្រួលសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.៣. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ |
| ៣. ស្នាដៃការងារ | | | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបាន ចំនួន ១អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិច ចំនួន ៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៣អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិច ចំនួន ១០ កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៥អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិច ចំនួន ១៥ កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា |
| ៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ | ៤.១. វិជ្ជាសម្បទា | ភាសាបរទេស | ៤.១.១. មានចំណេះដឹងភាសាបរទេសកម្រិតមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសកម្រិតលើមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសកម្រិតខ្ពស់ |
| | | ផ្នែកយុទ្ធសាស្ត្រ និង គោលនយោបាយអប់រំជាតិ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ការរៀបចំ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា | ៤.១.៣. ពណ៌នាបានអំពីបញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយកម្មវិធីសិក្សា ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ឬសៀវភៅសិក្សាគោល<br>៤.១.៤. ពណ៌នាបានពីវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយក្នុងការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា<br>៤.១.៥. ពណ៌នាបានពីបញ្ញត្តិ ឬវិធីសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំប្រព័ន្ធ ឬយន្តការ ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា | ៤.១.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានអំពីបញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយកម្មវិធីសិក្សា ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ឬសៀវភៅសិក្សាគោល<br>៤.១.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយក្នុងការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា<br>៤.១.៥. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីបញ្ញត្តិ ឬវិធីសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹង ការរៀបចំប្រព័ន្ធ ឬយន្តការ ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា | ៤.១.៣. ពណ៌នាបានពីការបង្កើតមធ្យោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីបញ្ញត្តិ និងទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយកម្មវិធីសិក្សា ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ឬសៀវភៅសិក្សាគោល<br>៤.១.៤. ពណ៌នាបានពីការបង្កើតមធ្យោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតក្នុងការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា<br>៤.១.៥. ពណ៌នាបានពីការបង្កើតមធ្យោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីបញ្ញត្តិ ឬវិធីសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំប្រព័ន្ធ ឬយន្តការ ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា |
| | ៤.២. បំណិនសម្បទា | បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ | ៤.២.១. ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងផែនការ | ៤.២.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីរបៀបប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងផែនការ | ៤.២.១. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងទូរគមនាគមន៍បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងផែនការ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.២. ចូលរួម ឬអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សា ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ឬសៀវភៅសិក្សាគោល | ៤.២.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យចូលរួមឬអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយកម្មវិធីសិក្សា ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ឬសៀវភៅសិក្សាគោល | ៤.២.២. បង្កើតមធ្យោបាយឬវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយកម្មវិធីសិក្សា ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ឬសៀវភៅសិក្សាគោល |
| | | | ៤.២.៣. រៀបចំវិធីសាស្ត្រ និងផែនការក្នុងការកសាងសមត្ថភាពដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យរៀបចំវិធីសាស្ត្រ និងផែនការក្នុងការកសាងសមត្ថភាពដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.៣. បង្កើតមធ្យោបាយឬវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសិក្សា |
| | | | ៤.២.៤. រៀបចំប្រព័ន្ធ ឬយន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យរៀបចំប្រព័ន្ធ ឬយន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.៤. បង្កើតមធ្យោបាយ ឬវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីលើកកម្ពស់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា |
| | ៤.៣. ចរិយាសម្បទា | ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ | ៤.៣.១. ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. សម្របសម្រួល សហការនិងគាំទ្រ សហការី ដើម្បី ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ |
| | | ការប្តេជ្ញាចិត្ត | ៤.៣.២. បង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ |

### ៣.២.៣.៣. ឯកទេស ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា

| លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ | អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ | អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ | អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម |
|---|---|---|---|
| ១. គុណវុឌ្ឍិ | ១.១. បរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៦ក្រេឌីត | ១.១. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៩ក្រេឌីត | ១.១. បណ្ឌិត ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ១២ក្រេឌីត |
| ២. បទពិសោធការងារ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៣ឆ្នាំ<br>២.២. ចូលរួមជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍ សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៥ឆ្នាំ<br>២.២. សម្របសម្រួលសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍ សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៧ឆ្នាំ<br>២.២. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពផ្សេងៗ របស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន |
| ៣. ស្នាដៃការងារ | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ១អត្ថបទ ឬ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែក បទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៣អត្ថបទ ឬ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែក បទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ១០កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៥អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែក បទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ១៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា |
| ៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ / ៤.១. វិជ្ជាសម្បទា / ភាសាបរទេស | ៤.១.១. មានចំណេះដឹងភាសាបរទេសកម្រិតមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស កម្រិតលើមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស កម្រិតខ្ពស់ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ |
| | | ការរៀបចំការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស | ៤.១.៣. ពណ៌នាបានពីលទ្ធផលរំពឹងនៅក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត<br>៤.១.៤. ពណ៌នាបានពីបញ្ញត្តិ ឬទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំតេស្តស្តង់ដា<br>៤.១.៥. ពណ៌នាបានពីក្របខណ្ឌ ឬវិធីសាស្ត្រក្នុងការវិភាគលទ្ធផលវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស<br>៤.១.៦. ពណ៌នាបានពីរបៀប វិធីសាស្ត្រ យុទ្ធសាស្ត្រ យន្តការ ឬការរៀបចំផែនការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលវាយតម្លៃសិក្សារបស់សិស្សដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ | ៤.១.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីលទ្ធផលរំពឹងនៅក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត<br>៤.១.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីបញ្ញត្តិ ឬទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំតេស្តស្តង់ដា<br>៤.១.៥. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីក្របខណ្ឌ ឬវិធីសាស្ត្រក្នុងការវិភាគលទ្ធផលវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស<br>៤.១.៦. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីរបៀប វិធីសាស្ត្រ យុទ្ធសាស្ត្រ យន្តការ ឬការរៀបចំផែនការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលវាយតម្លៃសិក្សារបស់សិស្សដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ | ៤.១.៣. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីលទ្ធផលរំពឹងនៅក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត<br>៤.១.៤. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីបញ្ញត្តិ ឬទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំតេស្តស្តង់ដា<br>៤.១.៥. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការ យល់ដឹងពីការវិភាគលទ្ធផលវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស<br>៤.១.៦. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលវាយតម្លៃសិក្សារបស់សិស្សដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ៤.២. បំណិនសម្មា | រៀបចំតេស្តវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស | ៤.២.១. វិភាគ និងកំណត់លទ្ធផលសិក្សាដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាជាតិ | ៤.២.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យវិភាគនិងកំណត់លទ្ធផលសិក្សាដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាជាតិ | ៤.២.១. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីឱ្យការវិភាគនិងកំណត់លទ្ធផលសិក្សាដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាជាតិកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |
| | | | ៤.២.២. រៀបចំគម្រោងលម្អិតតេស្ត បង្កើតសំណួរតេស្ត វិភាគសំណួរតេស្ត និងរៀបចំសៀវភៅតេស្ត | ៤.២.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យរៀបចំគម្រោងលម្អិតតេស្ត បង្កើតសំណួរតេស្ត វិភាគសំណួរតេស្ត និងរៀបចំសៀវភៅតេស្ត | ៤.២.២. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីឱ្យការរៀបចំគម្រោងលម្អិតតេស្ត បង្កើតសំណួរតេស្ត វិភាគសំណួរតេស្ត និងរៀបចំសៀវភៅតេស្តកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ប្រើប្រាស់ ICT និងបច្ចេកវិទ្យាផ្សេងៗដើម្បីអនុវត្តគ្រប់គ្រង | ៤.២.៣. វិភាគ និងបកស្រាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>៤.២.៤. ប្រើប្រាស់កម្មវិធី MS Microsoft Office បានកម្រិតមធ្យម<br>៤.២.៥. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីវិភាគផ្សេងៗ ដូចជា SPSS, Stata, R ឬ IATA ជាដើម បានកម្រិតមធ្យម<br>៤.២.៦. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីគ្រប់គ្រងទិន្នន័យផ្សេងៗ ដូចជា WinDEM, DME, KeyQuest ឬ MS Access ជាដើម បានកម្រិតមធ្យម<br>៤.២.៧. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីជ្រើសរើសសំណាកផ្សេងៗ ដូចជា IIEPSAMP ឬ កម្មវិធីប្រតិបត្តិរងនៅក្នុង SPSS, Stata ឬ R បានកម្រិតមធ្យម<br>៤.២.៨. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមផ្សេងៗ បានកម្រិតមធ្យម<br>៤.២.៩. រៀបចំវិធីសាស្ត្រ យុទ្ធសាស្ត្រ យន្តការ ឬផែនការ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ | ៤.២.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យវិភាគ និងបកស្រាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>៤.២.៤. ប្រើប្រាស់កម្មវិធី MS Microsoft Office បានកម្រិតលើមធ្យម<br>៤.២.៥. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីវិភាគផ្សេងៗ ដូចជា SPSS, Stata, R ឬ IATA ជាដើម បានកម្រិតលើមធ្យម<br>៤.២.៦. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីគ្រប់គ្រងទិន្នន័យផ្សេងៗ ដូចជា WinDEM, DME, KeyQuest ឬ MS Access ជាដើម បានកម្រិតលើមធ្យម<br>៤.២.៧. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីជ្រើសរើសសំណាកផ្សេងៗដូចជា IIEPSAMP ឬ កម្មវិធីប្រតិបត្តិរងនៅក្នុង SPSS, Stata ឬ R បានកម្រិតលើមធ្យម<br>៤.២.៨. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមផ្សេងៗ បានកម្រិតលើមធ្យម<br>៤.២.៩. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យរៀបចំវិធីសាស្ត្រ យុទ្ធសាស្ត្រ យន្តការ ឬផែនការ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ | ៤.២.៣. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីឱ្យការវិភាគនិងបកស្រាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព<br>៤.២.៤. ប្រើប្រាស់កម្មវិធី MS Microsoft Office បានកម្រិតខ្ពស់<br>៤.២.៥. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីវិភាគផ្សេងៗដូចជា SPSS, Stata, R ឬ IATA ជាដើម បានកម្រិតខ្ពស់<br>៤.២.៦. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីគ្រប់គ្រងទិន្នន័យផ្សេងៗ ដូចជា WinDEM, DME, KeyQuest ឬ MS Access ជាដើម បានកម្រិតខ្ពស់<br>៤.២.៧. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីជ្រើសរើសសំណាកផ្សេងៗ ដូចជា IIEPSAMP ឬ កម្មវិធីប្រតិបត្តិរងនៅក្នុង SPSS, Stata ឬ R បានកម្រិតខ្ពស់<br>៤.២.៨. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមផ្សេងៗ បានកម្រិតខ្ពស់<br>៤.២.៩. បង្កើតមធ្យោបាយឬវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ៤.៣. ចរិយាសម្បទា | ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ | ៤.៣.១. ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. សម្របសម្រួល សហការនិងគាំទ្រ សហការី ដើម្បី ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. បង្កើតវិធីសាស្ត្រ ឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ |
| | | ការប្ដេជ្ញាចិត្ត | ៤.៣.២. បង្ហាញការប្ដេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យមានការប្ដេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្ដេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ |

### ៣.២.៣.៤. ឯកទេស គរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

| លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ | អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ | អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ | អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម |
|---|---|---|---|
| ១. គុណវុឌ្ឍិ | ១.១. បរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៦ក្រេឌីត | ១.១. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៩ក្រេឌីត | ១.១. បណ្ឌិត ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ១២ក្រេឌីត |
| ២. បទពិសោធការងារ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៣ឆ្នាំ<br>២.២. ចូលរួមជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៥ឆ្នាំ<br>២.២. សម្របសម្រួលសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៧ឆ្នាំ<br>២.២. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ៣. ស្នាដៃការងារ | | | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ១អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៣អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ១០កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៥អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ១៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា |
| ៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ | ៤.១. វិជ្ជាសម្បទា | ភាសាបរទេស | ៤.១.១. មានចំណេះដឹងភាសាបរទេសកម្រិតមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសកម្រិតលើមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសកម្រិតខ្ពស់ |
| | | ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោល ដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅកម្មវិធីសិក្សាព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ |
| | | គរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន | ៤.១.៣. ពណ៌នាបានពីបញ្ញត្តិ ឬទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងគរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនប្រកបដោយភាពសម្បូរបែប<br>៤.១.៤. ពណ៌នាបានពីរបៀបផលិតនិងប្រើប្រាស់សម្ភារបង្រៀននិងរៀន | ៤.១.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីបញ្ញត្តិ ឬទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនឹងគរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនប្រកបដោយភាពសម្បូរបែប<br>៤.១.៤. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីរបៀបផលិតនិងប្រើប្រាស់សម្ភារបង្រៀននិងរៀន | ៤.១.៣. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីគរុកោសល្យនិងវិធីសាស្ត្របង្រៀនប្រកបដោយភាពសម្បូរបែប<br>៤.១.៤. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីរបៀបផលិតនិងប្រើប្រាស់សម្ភារបង្រៀន និងរៀន |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ៤.២. បំណិនសម្បទា | ឧបករណ៍សិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន | ៤.២.១. ផលិត និងប្រើប្រាស់សម្ភារបង្រៀន និងរៀន<br><br>៤.២.២. រៀបចំ ឬចងក្រងវិធីសាស្ត្រ ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៤.២.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យផលិតនិងប្រើប្រាស់សម្ភារបង្រៀននិងរៀន<br><br>៤.២.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យរៀបចំ ឬចងក្រងវិធីសាស្ត្រ ដើម្បីជួយសិស្សរៀនយឺតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព | ៤.២.១. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផលិត និងប្រើប្រាស់សម្ភារៈបង្រៀននិងរៀន<br>៤.២.២. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនសិស្សរៀនយឺតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព |
| | | បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា | ៤.២.៣. ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.៣. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា |
| | ៤.៣. ចរិយាសម្បទា | ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ | ៤.៣.១. ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. សម្របសម្រួល សហការនិងគាំទ្រ សហការីដើម្បី ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. បង្កើតវិធីសាស្ត្រឬមធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ |
| | | ការប្តេជ្ញាចិត្ត | ៤.៣.២. បង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. បង្កើតគោលវិធីប្រកប ដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ |

## ៣.២.៣.៥. ឯកទេស ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ

| លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ | | | អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ | អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ | អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម |
|---|---|---|---|---|---|
| ១. គុណវុឌ្ឍិ | | | ១.១. បរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៦ក្រេឌីត | ១.១. បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ៩ក្រេឌីត | ១.១. បណ្ឌិតឬសញ្ញាបត្រដែលមានតម្លៃស្មើ<br>១.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD) ១២ក្រេឌីត |
| ២. បទពិសោធការងារ | | | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៣ឆ្នាំ<br>២.២. ចូលរួមជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៥ឆ្នាំ<br>២.២. សម្របសម្រួលសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | ២.១. បម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គភាពថ្នាក់កណ្ដាល នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរយៈពេល ៧ឆ្នាំ<br>២.២. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ |
| ៣. ស្នាដៃការងារ | | | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ១អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៣អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ១០កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា | ៣.១. បោះពុម្ពស្នាដៃស្រាវជ្រាវបានចំនួន ៥អត្ថបទ ឬរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ<br>៣.២. បានធ្វើបទបង្ហាញ ឬជាវាគ្មិនចែករំលែកបទពិសោធយ៉ាងតិចចំនួន ១៥កម្មវិធី<br>៣.៣. ស្នាដៃដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា |
| ៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ | ៤.១. វិជ្ជាសម្បទា | ភាសាបរទេស | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសកម្រិតបឋម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសកម្រិតលើមធ្យម | ៤.១.១. មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាបរទេសកម្រិតខ្ពស់ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ | ៤.១.២. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ គោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ |
| | | គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ | ៤.១.៣. ពណ៌នាបានពីទ្រឹស្តីនិងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនិងបែងចែកធនធានក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ | ៤.១.៣. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យពណ៌នាបានពីទ្រឹស្តីនិងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនិងបែងចែកធនធានក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ | ៤.១.៣. ពណ៌នាបានពីគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីការគ្រប់គ្រងនិងបែងចែកធនធានក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ |
| | ៤.២. បំណិនសម្បទា | គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ | ៤.២.១. គ្រប់គ្រងនិងបែងចែកធនធានក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ | ៤.២.១. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យគ្រប់គ្រងនិងបែងចែកធនធានក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ | ៤.២.១. បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងនិងបែងចែកធនធានក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធ |
| | | បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា | ៤.២.២. ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា | ៤.២.២. បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតនិងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍សម្រាប់បម្រើដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ៤.៣. ចរិយាសម្បទា | ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ | ៤.៣.១. ប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. សម្របសម្រួល សហការនិងគាំទ្រ សហការី ដើម្បីប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | ៤.៣.១. ដាំបណ្តុះប្រតិបត្តិក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ |
| | | ការប្តេជ្ញាចិត្ត | ៤.៣.២. បង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការី ឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការរួមចំណែកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ | ៤.៣.២. បង្កើតគោលវិធីប្រកប ដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីជំរុញការប្តេជ្ញាចិត្ត និងឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ |

## ៤. ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ

ការវាយតម្លៃប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងបែបស្ថាបនា នឹងធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ កាន់តែពេញចិត្តលើការងារ មានទំនុកចិត្តលើសមត្ថភាពខ្លួនឯង និងមានឆន្ទៈម្ចាស់ការខ្ពស់ ដែលទាំងអស់នេះនឹងនាំមកនូវ ការអភិវឌ្ឍលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន ការវាយតម្លៃលើការរីកចម្រើនរបស់សិស្ស ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន និងការរៀនរបស់សិស្ស។ ការវាយតម្លៃ និងការប្រឹក្សាយោបល់ដែលមានលក្ខណៈយុត្តិធម៌ និងបែបស្ថាបនា ដើរតួនាទីសំខាន់ពីរគឺ៖ ១) ទទួលស្គាល់ និងសាទរចំពោះស្នាដៃ ឬសមិទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិក និង ២) ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យធ្វើការកំណត់ និងទទួលស្គាល់នូវចំណុចខ្វះខាតរបស់ខ្លួន ដែលនឹងឈានទៅដល់ការរៀបចំផែនការ ដើម្បីកែលម្អចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះ។ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ ត្រូវ៖

- សមស្របសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា
- គាំទ្រដំណើរការវាយតម្លៃ និងគណៈកម្មការវាយតម្លៃ
- ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលមានពីមុន
- ធានាថាគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធយល់ និងចូលរួមអនុវត្ត
- ពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំ ដើម្បីឱ្យមានភាពងាយស្រួល និងសមស្របសម្រាប់អ្នកអនុវត្ត។

ការវាយតម្លៃ ត្រូវតែអនុវត្តឱ្យស្របតាមដំណើរការដែលបានគ្រោងទុក និងមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។ អ្នកដែលមានតួនាទីក្នុងការវាយតម្លៃ ត្រូវត្រៀមលក្ខណៈឱ្យបានល្អ មានតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ និងមានជំនាញក្នុងការប្រឹក្សាយោបល់ ឬផ្ដល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការស្ថាបនា និងការប្រឹក្សាអាជីព។ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ចំនួនប្រាំបួនរួមមាន៖ អភិបាលកិច្ច គណនេយ្យភាព តម្លាភាព ឯករាជ្យភាព ទំនុកចិត្តនិងស្តង់ដា ការកែលម្អជាប្រចាំ សមាមាត្រ ភាពបត់បែននៃសេវាកម្ម និងកិច្ចសហការ។

ការវាយតម្លៃ និងការប្រឹក្សាយោបល់ ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។ ពោល គឺត្រូវវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ធៀបទៅនឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដើម្បីឈានទៅកំណត់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈថ្មី និងរៀបចំ ឬកែប្រែផែនការថ្មី សម្រាប់ដំណាក់កាលបន្ទាប់។

ដើម្បីឈានដល់ការដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន គ្រូ គណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទៅតាមគន្លងនីមួយៗដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។ នៅក្នុងចំណោមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនោះ គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធការងារ និងស្នាដៃការងារ មានលក្ខណៈសត្យានុម័ត និងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការវាយតម្លៃផ្អែកតាមភស្តុតាងជាក់លាក់។ ដោយឡែក លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ទាមទារឱ្យមានការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃជាប្រចាំ ដើម្បីទទួលបាននូវការវាយតម្លៃដ៏ត្រឹមត្រូវមួយ។ ដូច្នេះ យន្តការវាយតម្លៃត្រូវបានរៀបចំជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ ដែលក្នុងនោះមានការវាយតម្លៃជាប្រចាំ និងការវាយតម្លៃផ្ទៀងផ្ទាត់។ ដើម្បីធានាបាននូវភាពជាក់លាក់ ការវាយតម្លៃនេះ ត្រូវបានបែងចែកជាពីរគឺ កម្រិតអង្គភាព និងកម្រិតជាតិ។ ដូចគ្នានេះដែរ ឧបករណ៍វាយតម្លៃ ត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់ សុក្រឹត និងផ្អែកលើស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធ។

### ៤.១. ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា សំដៅដល់ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំនៅកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស។ ការវាយតម្លៃនេះ ត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុងគោលបំណងពិនិត្យវឌ្ឍនភាព គាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ តាមរយៈការកំណត់ចំណុចល្អ ចំណុចត្រូវកែលម្អ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយសមស្របនិងទាន់ពេលវេលា ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកអប់រំ មានសមត្ថភាពស្របតាមស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ស្តង់ដានាយកសាលា ឬស្តង់ដាសាលារៀនល្អជាដើម។

ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា បង្ហាញឱ្យបុគ្គលិកអប់រំដឹងថាខ្លួនសម្រេចលទ្ធផលការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំកម្រិតណា ហើយបានត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ហើយ ឬនៅក្នុងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីព។ ការវាយតម្លៃនេះ ជាយន្តការកែលម្អការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំផ្អែកតាមស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់នីមួយៗ និងតម្រូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដោយផ្សារភ្ជាប់នឹងយុទ្ធសាស្ត្រនិងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

ការវាយតម្លៃនេះផ្តោតលើ៖

- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៣៖ ស្នាដៃការងារជាក់លាក់ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៤៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរងទាំងអស់នៅក្នុងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ (លើកលែងគ្រូមត្តេយ្យសិក្សា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ)
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៥៖ សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- សមិទ្ធផលការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗ។

ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាមាន ៣ជំហាន រួមមាន៖

- ការរៀបចំផែនការ
- ការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព
- ការវាយតម្លៃ។

*តារាង ២៖ ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃកម្រិតអនុភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា*

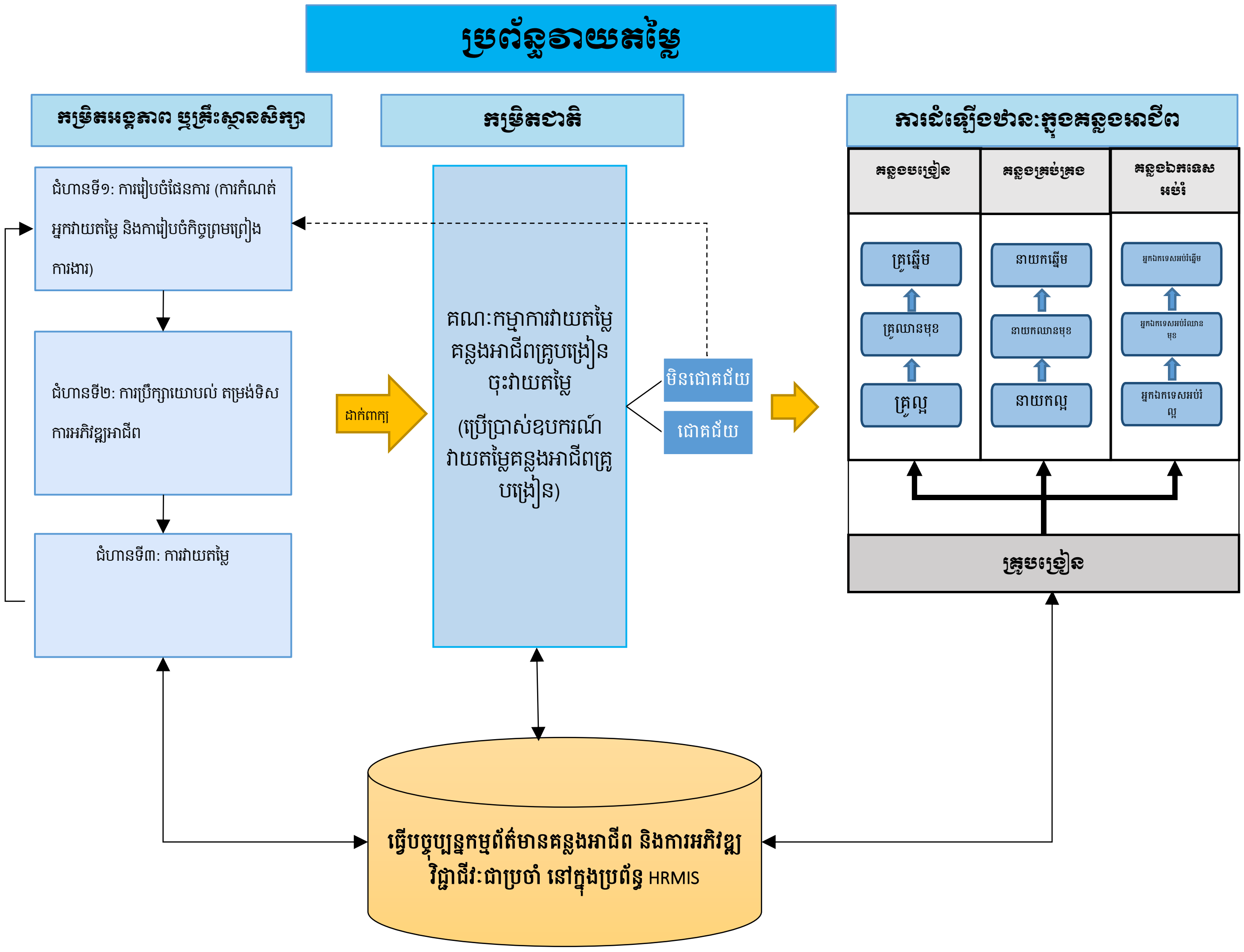
## ៤.២. ការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ

ការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ គឺជាដំណើរការវាយតម្លៃដើម្បីដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់គន្លងទាំងបីនៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងត្រូវធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីទទួលបានការដាក់ពាក្យស្នើសុំពីបេក្ខជនតាមរយៈ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ឬអង្គភាពសាមី។ ការវាយតម្លៃនេះ ធ្វើឡើងដើម្បីពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ ថាតើបេក្ខភាពដែលបានសម្រេច និងបញ្ជូនតាមឋានានុក្រម បានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គន្លងទាំងបីនៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែរ ឬទេ។ ការវាយតម្លៃនេះ ផ្តោតលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងប្រាំសម្រាប់គន្លងបង្រៀន និងគន្លងគ្រប់គ្រង និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងបួនសម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ។

❖ បញ្ជាក់៖

- នីតិវិធីនិងឧបករណ៍សម្រាប់ការវាយតម្លៃគន្លងអាជីព នឹងត្រូវរៀបចំលម្អិតនៅក្នុងឯកសារណែនាំប្រតិបត្តិក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃគន្លងអាជីព នឹងត្រូវកត់ត្រាទុកទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

*តារាង ៣៖ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ*




## ៥. ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រ

ក្នុងការអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍តាមបីរូបភាព៖ ១) ទទួលបានប្រាក់បំណាច់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈទៅតាមកម្រិតឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ២) ទទួលបានឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និង ៣) ទទួលបានឋានៈវិជ្ជាជីវៈ។

### ៥.១. ការផ្ដល់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ

នៅពេលទទួលបានជោគជ័យក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំនឹងទទួលបានឋានៈវិជ្ជាជីវៈទៅតាមគន្លងនីមួយៗ។ ការទទួលបានឋានៈវិជ្ជាជីវៈនេះមិនប៉ះពាល់ដល់ តួនាទីនិងមុខតំណែងនៅក្នុងប្រព័ន្ធមុខងារសាធារណៈឡើយ។ ខាងក្រោមនេះ ជាការបរិយាយលម្អិតនៃការផ្ដល់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈដែលគ្រូបង្រៀន នាយក និងអ្នកឯកទេសអប់រំ នឹងទទួលបាន៖

| | |
|---|---|
| - គ្រូល្អ<br>- នាយកល្អ<br>- អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ | - ផ្សព្វផ្សាយឋានៈវិជ្ជាជីវៈជាសាធារណៈទូទាំងប្រទេសក្នុងទិវាគ្រូបង្រៀន<br>- ផ្សព្វផ្សាយឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅលើគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា<br>- រៀបចំវីដេអូនៃការបង្រៀន និងកិច្ចសម្ភាស ដើម្បីរៀបចំជាកម្រងឯកសារផ្សព្វផ្សាយនៅលើគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ |
| - គ្រូឈានមុខ<br>- នាយកឈានមុខ<br>- អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ | - ផ្សព្វផ្សាយឋានៈវិជ្ជាជីវៈជាសាធារណៈទូទាំងប្រទេសក្នុងទិវាគ្រូបង្រៀន<br>- ផ្សព្វផ្សាយឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅលើគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា<br>- រៀបចំវីដេអូនៃការបង្រៀន និងកិច្ចសម្ភាស ដើម្បីរៀបចំជាកម្រងឯកសារផ្សព្វផ្សាយនៅលើគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា<br>- ចូលរួមកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំជាមួយគ្រូឈានមុខ នាយកឈានមុខ ឬអ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខដទៃទៀត។ |
| - គ្រូឆ្នើម<br>- នាយកឆ្នើម<br>- អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម | - ផ្សព្វផ្សាយឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅលើគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា<br>- រៀបចំវីដេអូនៃការបង្រៀន និងកិច្ចសម្ភាស ដើម្បីរៀបចំជាកម្រងឯកសារផ្សព្វផ្សាយនៅលើគេហទំព័រ ផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា<br>- ចូលរួមកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំជាមួយគ្រូឆ្នើម នាយកឆ្នើម ឬអ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើមដទៃទៀត<br>- ទទួលបានការរៀបចំកម្មវិធីទទួលឋានៈវិជ្ជាជីវៈផ្លូវការដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រមទាំងអនុញ្ញាតឱ្យសមាជិកគ្រួសារបានចូលរួមផងដែរ។ |

### ៥.២. ប្រាក់បំណាច់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ

ក្រៅពីទទួលបានឋានៈវិជ្ជាជីវៈខាងលើ បុគ្គលិកអប់រំ នឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈតាមឋានៈនីមួយៗ។ ប្រាក់បំណាច់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈទាំង ៩ នៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានស្នើ និងដាក់បញ្ចូលក្នុងអនុក្រឹត្យស្ដីពី ការកែប្រែ និងការដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ ប្រាក់បំណាច់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈនេះនឹងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញស្របពេលវេលាជាមួយនឹងការពិនិត្យឡើងវិញនូវប្រាក់បំណាច់មុខងារសាធារណៈ។

ប្រាក់បំណាច់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ នឹងត្រូវបានកំណត់ក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដោយឡែក។

### ៥.៣. ឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក្រៅពីទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកឯកទេសអប់រំ នឹងទទួលបាននូវឱកាសបន្ថែមសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព សំដៅដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិតាមគ្រប់រូបភាព។ ខាងក្រោម ជាការបរិយាយឱកាសនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលនឹងទទួលបានទៅតាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ៖

| | |
|---|---|
| - គ្រូល្អ<br>- នាយកល្អ<br>- អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ | - ទទួលបានកញ្ចប់ថវិកាក្នុងចំនួនជាក់លាក់ណាមួយក្នុង១ឆ្នាំសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមសិក្ខាសាលាចែករំលែកបទពិសោធ ជាមួយគ្រូដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមទស្សនកិច្ចសិក្សាពិសេសទៅកាន់សាលាគំរូ ដើម្បីដកស្រង់បទពិសោធ<br>- មានឱកាសទទួលបានភារកិច្ចជាគ្រូដឹកនាំដើម្បីជួយគ្រូតាំងស៊ប់។ |
| - គ្រូឈានមុខ<br>- នាយកឈានមុខ<br>- អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ | - ទទួលបានកញ្ចប់ថវិកាក្នុងចំនួនជាក់លាក់ណាមួយក្នុង១ឆ្នាំសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមសិក្ខាសាលាចែករំលែកបទពិសោធ ជាមួយគ្រូដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមទស្សនកិច្ចសិក្សាពិសេសទៅកាន់សាលាគំរូផ្សេងៗដើម្បីដកស្រង់បទពិសោធ<br>- មានឱកាសទទួលបានភារកិច្ចជាគ្រូដឹកនាំដើម្បីជួយគ្រូ នាយក និងអ្នកឯកទេសអប់រំល្អ។ |
| - គ្រូឆ្នើម<br>- នាយកឆ្នើម<br>- អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម | - ទទួលបានកញ្ចប់ថវិកាក្នុងចំនួនជាក់លាក់ណាមួយក្នុង១ឆ្នាំសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមសិក្ខាសាលាចែករំលែកបទពិសោធជាមួយគ្រូដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់<br>- ទទួលបានឱកាសចូលរួមទស្សនកិច្ចសិក្សាពិសេសទៅកាន់សាលាគំរូនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗដើម្បីដកស្រង់បទពិសោធ<br>- មានឱកាសទទួលបានភារកិច្ចជាគ្រូដឹកនាំដើម្បីជួយគ្រូ នាយក និងអ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ។ |

## ៥.៤. ប្រព័ន្ធគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងសមត្ថភាព

ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនមានគោលដៅសំខាន់ក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាគ្រូបង្រៀន នាយក និងបុគ្គលិកអប់រំផ្សេងទៀតឱ្យស្ថិតនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំបានយូរអង្វែង តាមរយៈការផ្តល់នូវគុណតម្លៃទៅលើស្នាដៃការងារ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងលះបង់ទាំងកម្លាំងកាយ និងចិត្តដើម្បីឱ្យសម្រេចបាននូវគុណផលសិក្សារបស់សិស្សដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការមូលធនមនុស្សជាសកល។ លើសពីនេះទៀត ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ជាប្រទីបបង្ហាញផ្លូវដល់ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នាយក និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ដើម្បីក្លាយជាអ្នកអប់រំដែលមានវិជ្ជាជីវៈពេញលេញ និងមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការអប់រំនៅសតវត្សរ៍ទី២១។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅដ៏សំខាន់នេះ ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន មានទំនាក់ទំនងយ៉ាងខ្លាំងជាមួយនឹង

ក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាដែលជាប្រព័ន្ធគាំទ្រយ៉ាងសំខាន់បំផុត។ ក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ជាមធ្យោបាយដែលផ្ដល់វិក្រឹតការ និងសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីអប់រំដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងនិរន្តរភាព។ គ្រូបង្រៀន នាយក និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ដើម្បីជានាទីក្នុងការសម្រេចឱ្យបាននូវសូចនាករសំខាន់ដែលកំណត់នៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

រូបភាពទី២ បង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារួមជាមួយនិងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយមួយចំនួនផ្សេងទៀតដែលក្នុងនោះក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្របសម្រួលការធ្វើវិក្រឹតការ និងរៀបចំឯកសារអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំតាមរយៈស្ថាប័នបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ ដូចជា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ហើយស្ដង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងស្ដង់ដានាយកសាលាត្រូវបានដាក់បញ្ចូលជាកម្មវិធីធ្វើវិក្រឹតការទាំងនៅកម្រិតសាលារៀន និងថ្នាក់ជាតិ។ បុគ្គលិកអប់រំដែលទទួលបានការធ្វើវិក្រឹតការតាមរយៈ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងទទួលបានក្រេឌីតសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

ក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ជាមធ្យោបាយផ្ដល់វិក្រឹតការនិងសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់គ្រូបង្រៀន នាយក និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ដើម្បីសម្រេចលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងអស់ដែលបានកំណត់នៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

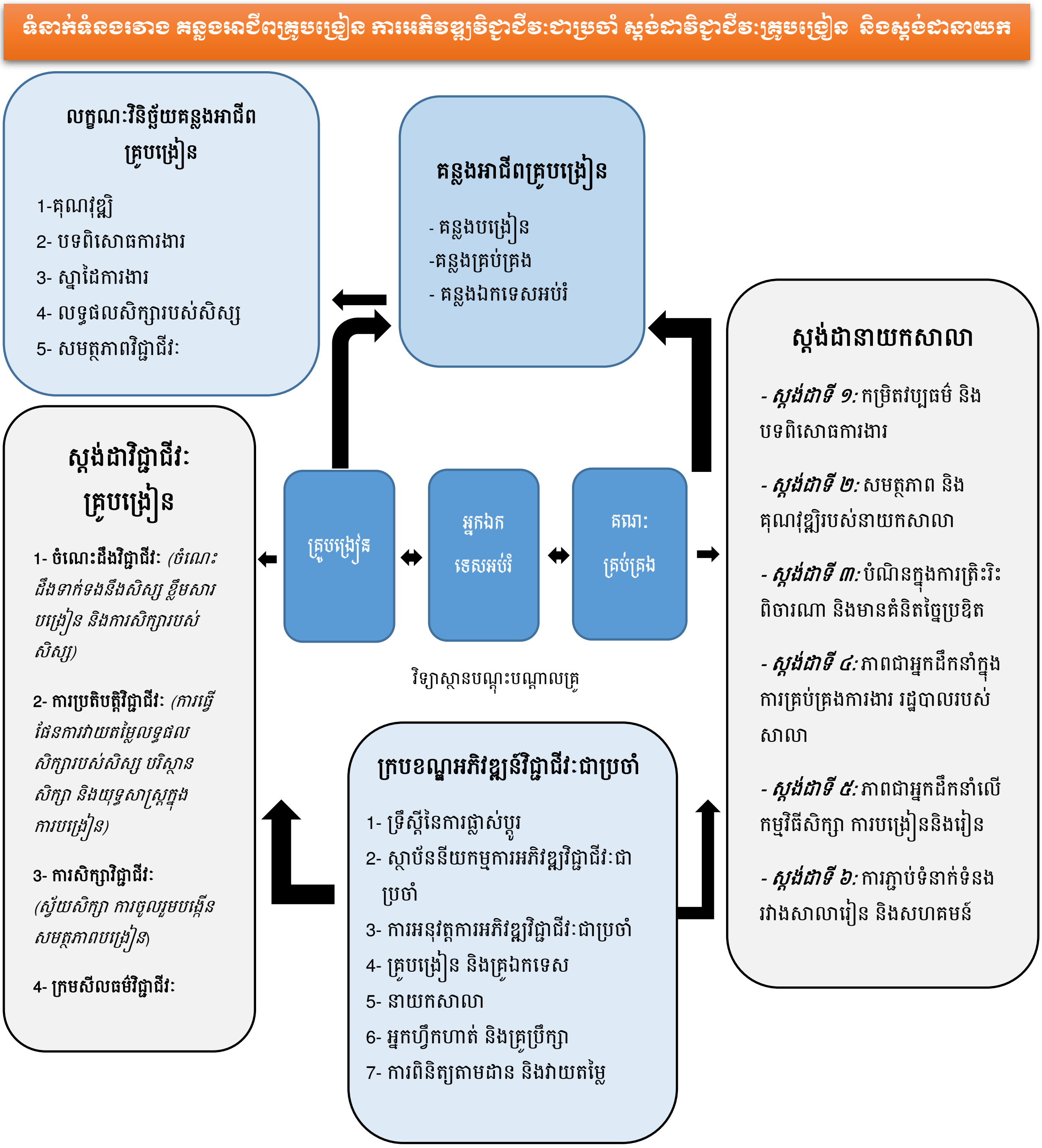
អង្គភាព និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលគ្របដណ្ដប់ក្នុងវិសាលភាពក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពនេះ ត្រូវ៖

- សិក្សាស្វែងយល់ឱ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរង និងសូចនាករ នៅក្នុងគន្លងអាជីពនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់
- ណែនាំបុគ្គលិកអប់រំ ឱ្យចេះប្រមូលចងក្រងទុកនូវស្នាដៃ ដែលជាភស្ដុតាងសម្រាប់បង្ហាញអ្នកវាយតម្លៃចូលក្នុងឋានៈនៃគន្លងអាជីព
- រៀបចំធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ ដែលដាក់បញ្ចូលផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
- ធ្វើការវិភាគតម្រូវការសម្រាប់បំប៉នសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំឱ្យឆ្លើយតបទៅតាមសូចនាករគន្លងអាជីព និងស្ដង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ស្ដង់ដានាយកសាលា
- ណែនាំបុគ្គលិកឱ្យធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃដើម្បីរកចំណុចដែលត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- ធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដល់បុគ្គលិកអប់រំ ផ្អែកលើលទ្ធផលការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ និងតម្រូវការជាក់ស្ដែង
- ស្វែងរកសេវាកម្មបណ្ដុះបណ្ដាល និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈគ្រឹះស្ថានសិក្សានានាដូចជា សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ។ល។ ដើម្បីស្វែងយល់អំពីខ្លឹមសារនៃវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ស្ថាប័នអប់រំ។

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដូចជា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ត្រូវ៖

- រៀបចំវគ្គសិក្សាដោយកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវខ្លឹមសារ ចំនួនក្រេឌីត លទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុក កាលបរិច្ឆេទ ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀន នាយក ឬអ្នកឯកទេសអប់រំ ជ្រើសរើសចូលសិក្សា ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព ឱ្យស្របទៅតាមសូចនាករគន្លងអាជីព។
- រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្អែកលើ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងស្តង់ដានាយក និងឯកសារពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។
- បុគ្គលិកអប់រំដែលបានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនឹងទទួលបានក្រេឌីតសម្រាប់សន្សំពិន្ទុ ដើម្បីវាយតម្លៃចូលក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

*តារាង ៤៖ ទំនាក់ទំនងរវាង គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងស្តង់ដានាយក*




## ៦. ផែនការសកម្មភាព

ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅនៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ផែនការដែលត្រូវអនុវត្តចាំបាច់រួមមាន៖

### ៦.១. ការបង្កើតយន្តការ

- បង្កើតគណៈកម្មការសម្រាប់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

## ៦.២. ការបង្កើតក្របខណ្ឌគតិយុត្ត

- គណៈកម្មការសម្រាប់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវដឹកនាំដោយរដ្ឋលេខាធិការមួយរូបជាប្រធាន និង ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិកជាអនុប្រធានអចិន្ត្រៃយ៍ ព្រមទាំងការិយាល័យអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំជាលេខាធិការដ្ឋាន
- តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មការ ត្រូវរៀបរាប់លម្អិតនៅក្នុងសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- គណៈកម្មការសម្រាប់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវកំណត់និងប្រើប្រាស់យន្តការដែលមានស្រាប់នៅកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា។

## ៦.៣. ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ

ដើម្បីគាំទ្រយន្តការ និងដំណើរការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវមានថវិកាដែលបានមកពីប្រភព៖

- ថវិការបស់ក្រសួង
- ថវិកាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
- ថវិកាមកពីប្រភពផ្សេងៗ។

## ៦.៤. ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស

ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស លើការងារគ្រប់គ្រង ការរៀបចំផែនការ ការសម្របសម្រួល ការវាយតម្លៃ ការប្រឹក្សាយោបល់ និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ ឱ្យសម្បូរបែប និងមានភាពបត់បែនតាមគ្រប់រូបភាព។

## ៦.៥. ដំណើរការអនុវត្តគម្រោង

រៀបចំសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ផែនការសកម្មភាព រយៈពេលខ្លី រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង ដោយមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងពិគ្រោះយោបល់ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីទទួលបានការគាំទ្រ និងធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

# ៧. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន នឹងត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បង ក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំនៅក្នុងសាលាគោលដៅមួយចំនួនតាមការកំណត់របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ។ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ត្រូវបានរៀបចំឡើងជាបី រួមមានការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងការវាយតម្លៃបញ្ចប់អាណត្តិ។ នីតិវិធី និងឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃពាក់ព័ន្ធ នឹងត្រូវរៀបចំនៅក្នុងឯកសារសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

## ៧.១. ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ

- ពិនិត្យការងារដែលបានធ្វើធៀបទៅនឹងសូចនាករ ដូចមាននៅក្នុងផែនការសកម្មភាព
- វិភាគទិន្នន័យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដើម្បីផ្តល់អនុសាសន៍ដល់អ្នកផ្តល់សេវា សម្រាប់រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
- រៀបចំរបាយការណ៍សង្ខេបប្រចាំឆ្នាំ។

## ៧.២. ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ

- ពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងសូចនាករលម្អិតតាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគន្លងអាជីព
- ពិនិត្យឡើងវិញលើយន្តការ និងសមាសភាពគណៈកម្មការវាយតម្លៃពីកម្រិតសាលារៀនរហូតដល់ថ្នាក់ជាតិ
- ពិនិត្យឡើងវិញលើប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត។

## ៧.៣. ការវាយតម្លៃបញ្ចប់អាណត្តិ

- ពិនិត្យការងារដែលបានធ្វើធៀបទៅនឹងសូចនាករដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងផែនការសកម្មភាព
- ប្រើវិធីបែបគុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យ ដើម្បីរកឱ្យឃើញចំណុចខ្លាំង និងចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ រួមទាំងមេរៀនពិសោធ ឧបសគ្គចំពោះការអនុវត្ត និងឧត្តមានុវត្ត។

# ៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងដំណើរឆ្ពោះទៅរកសង្គមពុទ្ធិ បដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មទី៤.០ និងភាពជាពលរដ្ឋសកល កម្ពុជាកំពុងពង្រឹងវិស័យអប់រំ ដើម្បីឱ្យពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន បន្ទាប់ពីឆ្លងកាត់ប្រព័ន្ធអប់រំ ទទួលបាននូវសមត្ថភាពសតវត្សរ៍ទី២១ ដូចជា បំណិនក្នុងការត្រិះរិះពិចារណា ការដោះស្រាយបញ្ហា ការធ្វើការងារជាក្រុម ការប្រាស្រ័យទាក់ទង ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងការរស់នៅចម្រុះវប្បធម៌ និងជាតិសាសន៍។ល។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទាំងនេះ គ្រូបង្រៀនត្រូវត្រៀមខ្លួន និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ។ ដូច្នេះ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនេះ។

ជោគជ័យនៃការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន នឹងរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស ដែលជាកម្លាំងពលកម្មសកម្ម និងមានផលិតភាពសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ ធានានូវការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងចូលរួមអនុវត្តក្របខណ្ឌនេះ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការអភិវឌ្ឍប្រទេសប្រកបដោយចីរភាព។

## សទ្ទានុក្រម

| | |
|---|---|
| ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ | សំដៅដល់យន្តការ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ ដែលគ្របដណ្តប់ដោយក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននេះ។ ការវាយតម្លៃនេះ ក៏ជាយន្តការដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំ តាមរយៈការកំណត់នូវចំណុចខ្វះខាត និងស្វែងរកដំណោះស្រាយដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចខ្វះខាតទាំងនោះ។ |
| ការវាយតម្លៃគន្លងអាជីព | សំដៅដល់យន្តការវាយតម្លៃ ដើម្បីដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈដែលបានចែងនៅក្នុងគន្លងទាំងបីនៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននេះ។ ការវាយតម្លៃនេះត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈ ការដាក់ពាក្យស្នើសុំពីបុគ្គលិកផ្ទាល់ បន្ទាប់ពីបានឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ និងការប្រឹក្សាយោបល់ពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ទៅលើការបំពេញលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់របស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ការវាយតម្លៃក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន នឹងផ្តោតលើសូចនាការស្នូលទាំងប្រាំដែលបានរៀបរាប់ខាងលើរួមមាន គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធការងារ ស្នាដៃការងារ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។ |
| ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ | សំដៅដល់វគ្គបំប៉នបច្ចេកទេសនានា ជាការអប់រំផ្លូវការ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់ដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន អ្នកឯកទេសអប់រំ ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវ វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ |
| កាលិកបត្រ | សំដៅដល់លទ្ធផល ឬស្នាដៃនៃការស្រាវជ្រាវរបស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ និងបោះពុម្ពនៅក្នុងស្ថាប័នបោះពុម្ពសៀវភៅ ឬស្នាដៃស្រាវជ្រាវ ដែលមានការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការជាក់លាក់ណាមួយ។ កាលិកបត្រ មានពីរកម្រិតគឺ កម្រិតជាតិ និងអន្តរជាតិ។ |
| ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ | សំដៅដល់ការអង្កេតដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធលើបញ្ហាណាមួយ ដើម្បីរកដំណោះស្រាយប្រកបដោយវិទ្យាសាស្ត្រ។ ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិអាចស្ថិតក្នុងកម្រិតផ្សេងៗ ដូចជាកម្រិតថ្នាក់រៀន ដែលហៅថាការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិប្រើសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាសិស្សរៀនខ្សោយកម្រិតសាលារៀន ឬ ការស្រាវជ្រាវកម្រិតខ្ពស់សម្រាប់បង្កើតទ្រឹស្តី ឬវិធីសាស្ត្រអ្វីមួយ។ |

| | |
|---|---|
| គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន | សំដៅដល់ក្របខណ្ឌសម្រាប់គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ឱ្យបំពេញការងារអស់សក្ដានុពលរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាឱ្យសិស្សទទួលបានគុណសម្បទាតាមភូមិសិក្សានីមួយៗ ដូចមានចែងក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅ និងអប់រំបច្ចេកទេស។ |
| គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន | សំដៅដល់សមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំនៅតាមសាលារៀន ដែលមាននាយក និងនាយករង។ |
| គុណវុឌ្ឍិ | សំដៅដល់បណ្ដុំសមត្ថភាព ទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការក្នុងក្របខណ្ឌអប់រំ ឬវិជ្ជាជីវៈដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬវិញ្ញាបនបត្រ។ |
| គុណសម្បទា | សំដៅដល់កញ្ចប់សមត្ថភាពដែលគ្រូបង្រៀន ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឬអ្នកឯកទេសអប់រំ ត្រូវមាន សម្រាប់ធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងការដឹកនាំដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុករបស់សិស្ស។ គុណសម្បទាក៏ជាកញ្ចប់សមត្ថភាពដែលសិស្សត្រូវទទួលបាន ក្រោយពេលបញ្ចប់ភូមិសិក្សានីមួយៗ ដែលរួមមាន វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា។ |
| គ្រូបង្រៀន | សំដៅដល់គ្រូកម្រិតបឋម គ្រូកម្រិតមធ្យមសិក្សា និងគ្រូកម្រិតឧត្ដមនៅក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលឆ្លងកាត់ពីគ្រូកម្មសិក្សាដល់គ្រូតាំងស៊ប់។ គ្រូបង្រៀន គឺជាឋានៈវិជ្ជាជីវៈដំបូង និងមិនទាន់ត្រូវបានវាយតម្លៃដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូល្អ នាយកល្អ ឬអ្នកឯកទេសអប់រំល្អ និងខ្ពស់ជាងនេះទេ។ |
| គ្រូកម្មសិក្សា | គ្រូកម្មសិក្សាបានបញ្ចប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដំបូងនៅ ស្ថាប័នបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ និងមានគុណវុឌ្ឍិ ចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់សម្រាប់បង្រៀនសិស្ស។ គ្រូកម្មសិក្សាចាប់ផ្ដើមអនុវត្តនូវអ្វីដែលបានរៀនពីគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ ដោយផ្សារភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្ដីទៅនឹងការអនុវត្តផ្ទាល់ ដោយមានការជួយគាំទ្រពីគ្រូតាំងស៊ប់ គ្រូល្អ គ្រូឈានមុខ ឬគ្រូឆ្នើម។ |
| គ្រូតាំងស៊ប់ | គ្រូតាំងស៊ប់ ជាគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវបានតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ ស្របតាមច្បាប់ជាធរមាន។ |
| ដាំបណ្ដុះ | ផ្សព្វផ្សាយតម្លៃចរិយាសម្បទា ដើម្បីឱ្យអ្នកដទៃជួយផ្សព្វផ្សាយបន្តក្នុងភាពជាគំរូ។ |
| ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ | សំដៅដល់ឋានានុក្រមវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងអាជីពមួយ។ នៅក្នុងអាជីពគ្រូបង្រៀន ឋានៈវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានកំណត់ទៅតាមគន្លងបី៖ បង្រៀន គ្រប់គ្រង និង |

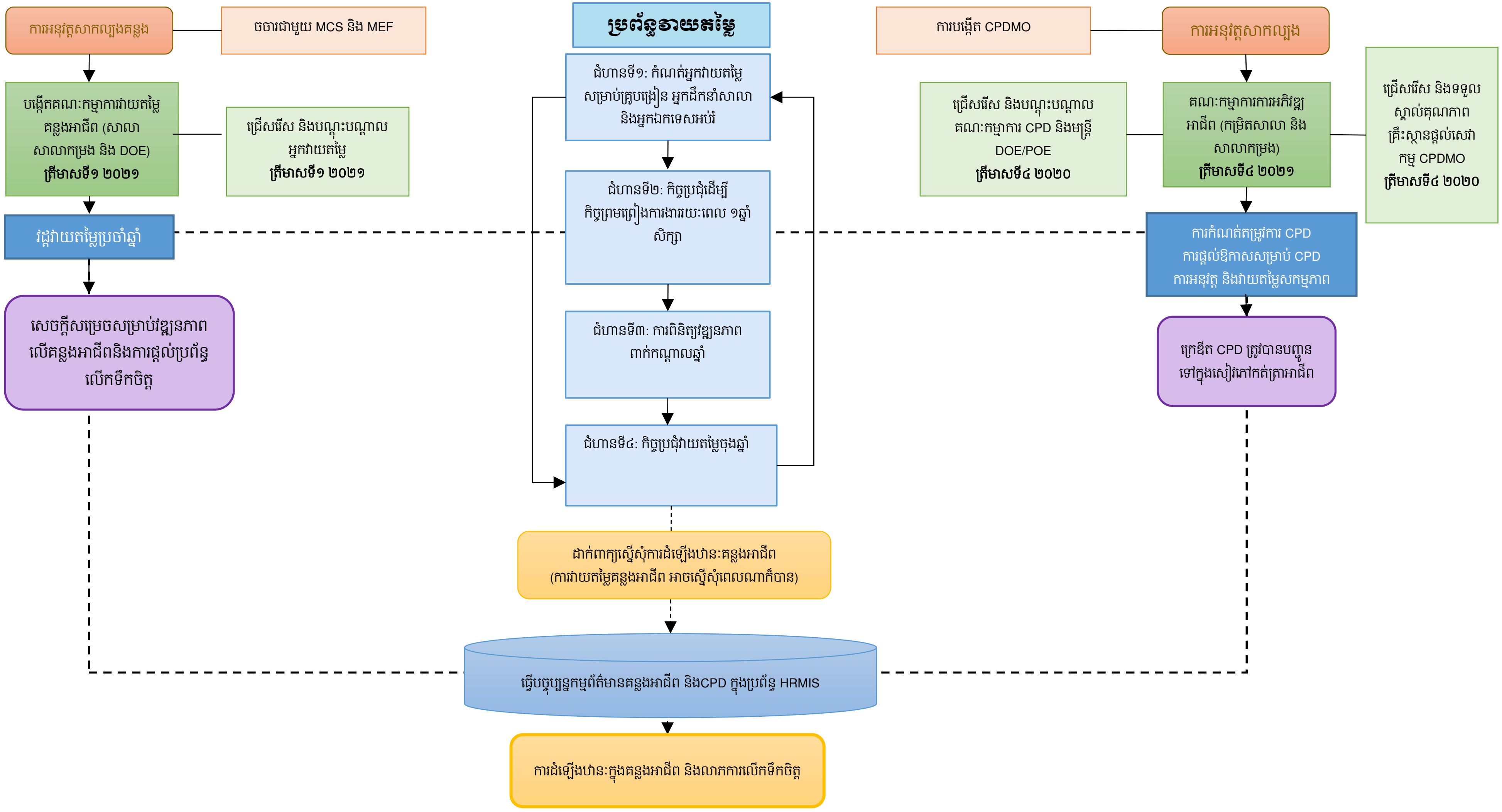
ឯកទេសអប់រំ។ នៅក្នុងគន្លងបង្រៀន ឋានៈវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានកំណត់ជាបីកម្រិត រួមមាន ១) គ្រូល្អ ២) គ្រូឈានមុខ និង ៣) គ្រូឆ្នើម។ នៅក្នុងគន្លងគ្រប់គ្រងឋានៈវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានកំណត់ជាបីកម្រិតរួមមាន ១) នាយកល្អ ២) នាយកឈានមុខ និង ៣) នាយកឆ្នើម។ ដោយឡែកនៅក្នុងគន្លងឯកទេសអប់រំ ឋានៈវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានកំណត់ជាបីកម្រិត រួមមាន ១) អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ ២) អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ និង៣) អ្នកឯកទេសអប់រំឆ្នើម។

សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ: សំដៅដល់សហគមន៍មួយដែល ផ្តល់នូវការរៀបចំ និងការគាំទ្រចាំបាច់សម្រាប់ក្រុមគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ និងជាអ្នកប្រឹក្សាតាមប្រធានបទ ក្នុងការកំណត់គន្លងអភិវឌ្ឍន៍ផ្ទាល់ខ្លួន និងរៀបចំសកម្មភាពដែលនឹងជំរុញការអភិវឌ្ឍរបស់ពួកគេ។

សមត្ថភាព: សំដៅដល់ចំណេះដឹង ជំនាញ និងសីលធម៌ ដែលអាចធ្វើឱ្យមនុស្សម្នាក់ធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ឬមុខងារដែលបានប្រគល់ជូនក្នុងកម្រិតស្តង់ដាដែលរំពឹងទុក។

អ្នកឯកទេសអប់រំ: សំដៅដល់បុគ្គលិកអប់រំ ដែលភារកិច្ចស្នូលរបស់គាត់ គឺមិនមែនបង្រៀន។ អ្នកឯកទេសអប់រំ មានជំនាញឯកទេសផ្សេងៗដូចជាអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន គរុកោសល្យ វង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងមុខវិជ្ជាឯកទេស។ ភារកិច្ចស្នូលរបស់អ្នកឯកទេសអប់រំ គឺធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណផលសិក្សារបស់សិស្ស និងគោលនយោបាយអប់រំតាមរយៈ ការស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់យោបល់ជាសំណោរលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា គរុកោសល្យ វិធីសាស្ត្របង្រៀន ការវាយតម្លៃ ប្រឹក្សាយោបល់ អធិការកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ទាំងនៅកម្រិតសាលារៀន ស្រុកឬខេត្ត និងជាតិ។

# ដ្យាក្រាមសង្ខេបយន្តការ និងផែនការអនុវត្តគន្លងអាជីព និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ



## *ឧបសម្ព័ន្ធ ១៖ ផែនការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ ២០២០-២០២៤*

| សកម្មភាពគោល | សកម្មភាពរង | អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ | ក្របខណ្ឌពេលវេលា |
|---|---|---|---|
| ***១. រៀបចំសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិសម្រាប់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន*** | ១.១. រៀបចំយន្តការវាយតម្លៃ<br>១.១.១. រៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន<br>១.១.២. រៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីការបង្កើតក្រុមវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ<br>១.១.៣. រៀបចំឧបករណ៍ និងដំណើរការវាយតម្លៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន របៀបដាក់ពិន្ទុក្នុងការវាយតម្លៃដំឡើងឋានៈអាជីព *(ធ្វើឡើងតាមរយៈការដាក់ពាក្យស្នើសុំពីបុគ្គលិកអប់រំ)*<br>១.១.៤. រៀបចំឧបករណ៍ និងដំណើរការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ របៀបដាក់ពិន្ទុ *(ធ្វើជារៀងរាល់ឆ្នាំរវាងបុគ្គលិកត្រូវវាយតម្លៃ និងអ្នកវាយតម្លៃ)*<br>១.២. រៀបចំប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត<br>១.៣. បន្សុីប្រព័ន្ធគន្លងអាជីពជាមួយប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ<br>១.៤. បង្កើតប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគុណភាព<br>១.៥. ពិគ្រោះយោបល់ និងស្នើសុំគោលការណ៍សម្រេចពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ | • នា.គោលនយោបាយ<br>• នា.បណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ<br>• នា. បុគ្គលិក<br>• នា.ហិរញ្ញវត្ថុ<br>• ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសជាតិ និងអន្តរជាតិ | មេសា~កក្កដា ២០២០ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| *២. រៀបចំប្រព័ន្ធរក្សាទិន្នន័យរបស់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS)* | ២.១. បង្កើតម៉ូឌុលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស<br>២.២. បង្កើតទំនាក់ទំនងរវាងម៉ូឌុលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនទៅនឹងម៉ូឌុលការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស<br>២.៣. ពិគ្រោះយោបល់ និងស្នើសុំគោលការណ៍សម្រេចពីថ្នាក់ដឹកនាំ | • នា.គោលនយោបាយ<br>• នា.បណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ<br>• នា. បុគ្គលិក<br>• នា. ព័ត៌មានវិទ្យា<br>• ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសជាតិ និងអន្តរជាតិ | កក្កដា~វិច្ឆិកា ២០២០ |
| *៣. ផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយទៅដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ* | ៣.១. បោះពុម្ពឯកសារក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ<br>៣.២. រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន<br>៣.៣. បណ្តុះបណ្តាលស្តីពីក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការប្រើប្រាស់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងគន្លងអាជីពដល់គ្រូបង្រៀន នាយកសាលារៀន មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ ជាដើម | • នា.គោលនយោបាយ<br>• នា. បុគ្គលិក<br>• នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ | កក្កដា~ធ្នូ ២០២០ |
| *៤. ការអនុវត្តសាកល្បងគន្លងអាជីព* | | | មករា ២០២១~មិថុនា ២០២៣ |
| *៤.១. សិក្សាពីតម្រូវការថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្តសាកល្បង និងជាថ្លូវការណ៍នៅទូទាំង* | សិក្សាពីតម្រូវការថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន | • នា.បុគ្គលិក<br>• នា.ហិរញ្ញវត្ថុ<br>• នា.គោលនយោបាយ | កក្កដា~ធ្នូ ២០២០ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| *ប្រទេសនូវក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន* | | • ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ<br>• ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ | |
| *អនុវត្តសាកល្បង* | ៤.២. ជ្រើសរើសសាលាគោលដៅចំនួន១០០ ចេញពីរាជធានីនិងខេត្តចំនួន៨ ដែលតំណាងឱ្យទីតាំងភូមិសាស្ត្រទាំងប្រាំទូទាំងប្រទេសសម្រាប់ការអនុវត្តសាកល្បង<br>៤.៣. ផ្សព្វផ្សាយ និងពន្យល់អំពីសេចក្ដីណែនាំប្រតិបត្តិ<br>៤.៤. បង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (ផ្អែកលើសេចក្ដីណែនាំណែនាំប្រតិបត្តិ)<br>៤.៥. បង្កើតក្រុមវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ (ផ្អែកលើសេចក្ដីណែនាំប្រតិបត្តិ) | • នា.បុគ្គលិក<br>• នា.បណ្ដុះបណ្ដាលនិងវិក្រឹតការ<br>• នា.គោលនយោបាយ<br>• នា.មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ<br>• នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ | មករា~មីនា ២០២១ |
| *ជុំទី១*<br><br>*ជុំទី២* | ៤.៦. ក្រុមវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ដឹកនាំគ្រូ នាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ រៀបចំផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ<br>៤.៧. គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សហការជាមួយអ្នកផ្ដល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ អនុវត្តការបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិក្រឹតការការ ទាំងផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការដល់នាយក គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ និងរក្សាទិន្នន័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំទៅតាមតម្រូវការ | • នា.បុគ្គលិក<br>• នា.ពាក់ព័ន្ធ<br>• ***គណៈកម្មការវាយតម្លៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបបង្រៀន*** | មីនា~ធ្នូ ២០២១ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | ៤.៨. ក្រុមវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ធ្វើការវាយតម្លៃយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាកាលពីដើមឆ្នាំ ហើយរក្សាទិន្នន័យ និងលទ្ធផលវាយតម្លៃនៅក្នុងម៉ូឌុលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ពិន្ទុ៥០ភាគរយ បានមកពីការវាយតម្លៃ និង៥០ភាគរយទៀត បានមកពីកម្រិតសម្រេចបាននូវផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ)<br>៤.៩. ក្រុមវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ដឹកនាំគ្រូ នាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ រៀបចំផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំសិក្សាទីពីរនៃការសាកល្បងគន្លងអាជីព<br>៤.១០. គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សហការជាមួយអ្នក ផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ ទាំងផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការដល់នាយក គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ និងរក្សាទិន្នន័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ<br>៤.១១. គណៈកម្មការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ចុះវាយតម្លៃដោយផ្អែកតាមការដាក់ពាក្យរបស់គ្រូបង្រៀន នាយក និងបុគ្គលិកអប់រំ (ប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វាយតម្លៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន) | | មករា~ធ្នូ ២០២២ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | ៤.១២. រៀបចំប្រកាសតែងតាំង និងការផ្តល់លាភការលើកទឹកចិត្ត | | |
| *វាយតម្លៃគុណភាពការអនុវត្តគន្លងអាជីពសាកល្បង* | ៤.១៣. វាយតម្លៃគុណភាពការអនុវត្តសាកល្បងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (ទាំងផ្ទៃក្នុងនិងខាងក្រៅ)<br>៤.១៤. ផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍វាយតម្លៃគុណភាព<br>៤.១៥. កែសម្រួលសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលវាយតម្លៃគុណភាព<br>៤.១៥. ពិគ្រោះយោបល់ និងស្នើសុំគោលការណ៍សម្រេចពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងដើម្បីអនុវត្តគន្លងអាជីពជាផ្លូវការណ៍ទូទាំងប្រទេស | • ទីប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ជាតិ និងអន្តរជាតិ<br>• នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ | មករា~មិថុនា ២០២៣ |
| *៥. ការអនុវត្តគន្លងអាជីពជាផ្លូវការនៅទូទាំងប្រទេស* | | | កក្កដា ២០២៣~ធ្នូ ២០២៤ និងរយៈពេលបន្តបន្ទាប់ទៀត |
| | ៥.១. កំណត់យក ០.៣ភាគរយ នៃចំនួនបុគ្គលិកអប់រំទូទាំងប្រទេស ដែលមានចំនួនប្រហែលជា ៣៣០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា ដើម្បីដំឡើងឋានៈជាគ្រូបង្រៀន នាយក និងអ្នកឯកទេសអប់រំល្អ ឈានមុខ និងឆ្នើម<br>៥.២. ផ្សព្វផ្សាយ និងពន្យល់អំពីសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ<br>៥.៣. បង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (ផ្អែកលើសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ) | • នា.បុគ្គលិក<br>• នា.គោលនយោបាយ | កក្កដា~កញ្ញា ២០២៣ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | ៥.៤. បង្កើតគណៈក្រុមវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ (ផ្អែកលើសេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិ) | | |
| | ៥.៥. ក្រុមវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ដឹកនាំគ្រូ នាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំធ្វើផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ<br>៥.៦. ក្រុមវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ធ្វើការវាយតម្លៃជាប្រចាំយ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ហើយរក្សាទិន្នន័យ និងលទ្ធផលវាយតម្លៃនៅក្នុងម៉ូឌុលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ពិន្ទុ ៥០ភាគរយ បានមកពីការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ និង ៥០ភាគរយទៀតបានមកពីកម្រិតសម្រេចបាននូវផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់)<br>៥.៧. គណៈកម្មការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនចុះវាយតម្លៃដោយផ្អែកតាមការដាក់ពាក្យស្នើសុំរបស់គ្រូបង្រៀន នាយក និងបុគ្គលិកអប់រំ (ប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វាយតម្លៃក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន)<br>៥.៨. រៀបចំប្រកាសតែងតាំង និងការផ្តល់លាភការលើកទឹកចិត្ត | • នា.បុគ្គលិក<br>• នា.គោលនយោបាយ<br>• និងនាយកដ្ឋានជំនាញ | តុលា~ធ្នូ ២០២៣<br><br>មករា~វិច្ឆិកា២០២៤ និងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ |
| | ៥.៩. ពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន | • ចម្រុះនាយកដ្ឋាន | មិថុនា~ធ្នូ ២០២៤ និងរៀងរាល់ឆ្នាំ |

## *ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ តារាងម៉ាទ្រិកបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាង ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ជាមួយនឹងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និង ស្តង់ដាមួយចំនួនដែលមានស្រាប់*

គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង

គន្លងគ្រូបង្រៀន

មិនទាន់បានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុង TCP

| គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន | ស្តង់ដានាយកសាលា | សូចនាករនាយកល្អ | ស្តង់ដាគ្រូបង្រៀន | សូចនាករគ្រូល្អ | សាលាកុមារមេត្រី | ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន | ស្តង់ដាសាលារៀន | សូចនាករអធិការកិច្ច |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| មានសូចនាករស្នូល ចំនួន៥៖<br>១. គុណវុឌ្ឍិ<br>២.បទពិសោធការងារ<br>៣. ស្នាដៃការងារ<br>៤. លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស<br>៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ (*វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា ចរិយាសម្បទា*) | (មាន ៦ស្តង់ដា)<br>១. កម្រិតវប្បធម៌ និង បទពិសោធ ការងារ<br>២. សមត្ថភាព និង គុណសម្បត្តិ របស់នាយក សាលា<br>៣. ការត្រិះរិះ ពិចារណា និង នវានុវត្តន៍<br>៤.ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល សាលារៀន<br>៥. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ លើកម្មវិធីសិក្សា ការរៀន និង បង្រៀន | មានសូចនាករ ស្នូលចំនួន១១៖<br>១. គុណវុឌ្ឍិ *(កម្រិតវប្បធម៌)*<br>២. សមត្ថភាព ជំនាញ<br>៣. ការរៀបចំ ផែនការ<br>៤. ការដឹកនាំ ការបង្រៀននិង រៀន<br>៥. ការអភិវឌ្ឍ ខ្លួនឯង<br>៦. ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន<br>៧. ការធានា គណនេយ្យភាព | (មាន៤ស្តង់ដា)<br>១. ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ<br>២. ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ<br>៣. ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ<br>៤. សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ | មានសូចនាករស្នូល ចំនួន៩៖<br>១. គុណវុឌ្ឍិ *(កម្រិតវប្បធម៌)*<br>២. សមត្ថភាពជំនាញ<br>៣. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង<br>៤. ការស្រាវជ្រាវ និង គំនិតច្នៃប្រឌិត<br>៥. បំណិនប្រាស្រ័យ ទាក់ទង<br>៦. លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស<br>៧. ការសង្កេត ការបង្រៀន និង រៀន<br>៨. ក្រមសីលធម៌ វិជ្ជាជីវៈ<br>៩. ការអភិវឌ្ឍយុវជន | មាន៦សមាសភាគ៖<br>១.ធានាកុមារទាំងអស់បាន ចូលរៀន<br>២.ប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន<br>៣. សុខភាព សុវត្ថិភាព និង កិច្ចការពារកុមារ<br>៤. ការឆ្លើយតបទៅនឹង យេនឌ័រ<br>៥. ការចូលរួមរបស់កុមារ មាតាបិតា និងសហគមន៍<br>៦. ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀន | មាន៥សមាសភាគ៖<br>១. ស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រង ថវិកាតាមសាលារៀន<br>២. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក<br>៣. តួនាទីគណៈគ្រប់គ្រង សាលារៀន និងអភិបាល កិច្ចសាលារៀន<br>៤. ការវាយតម្លៃសាលារៀន និងសិស្ស<br>៥. គណគណនេយ្យភាព សាលារៀន | មាន៩ស្តង់ដា៖<br>១. វត្ថុបំណងគោលនយោបាយ របស់សាលារៀន<br>២. បំណែងចែកកម្មវិធី និង ការបង្រៀន និងរៀន<br>៣. ការងារមាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍<br>៤. សិស្ស និងសេវាជួយសិស្ស<br>៥. ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង<br>៦. ធនធានមនុស្ស និង រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង<br>៧. កម្មវិធីសិក្សា និងសម្ភារ បង្រៀននិងរៀន<br>៨. ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និង បរិស្ថានសាលារៀន<br>៩. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ | មាន៤សូចនាករស្នូល៖<br>១. ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង<br>២. ការបង្រៀន និងរៀន<br>៣. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>៤. ស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ៦. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និង សហគមន៍ | ៨. ការពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍<br>៩.ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ<br>១០. លទ្ធផលគ្រប់គ្រង<br>១១. ការអភិវឌ្ឍយុវជន | | | | | | |
| **១. គុណវុឌ្ឍិ** *(កម្រិតវប្បធម៌ និងសញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយកគ្រូបង្រៀន)* | **១. កម្រិតវប្បធម៌ និង បទពិសោធការងារ** | **១. គុណវុឌ្ឍិ** *(កម្រិតវប្បធម៌)* | | **១. គុណវុឌ្ឍិ** *(កម្រិតវប្បធម៌)* | ២.១. គ្រូមានសមត្ថភាពទៅតាមស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន | | ៦.២ គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន<br>៦.១ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន | |
| **២. បទពិសោធការងារ**<br>**+គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង និង អ្នកឯកទេសអប់រំ** *(បង្រៀន ជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ជានាយកសាលាក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល និងខ្វះគ្រូ ជាសមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ(PLC) ជាមន្ត្រីស្រាវជ្រាវ និងមានចំនួនវគ្គមានគោរពតាមគោលការណ៍)*<br>**+ គន្លងគ្រូបង្រៀន** *(បង្រៀន ជាគ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់ បង្រៀនម៉ោង* | | ២.៦. ប្រវត្តិ និង បទពិសោធចាប់ពី ៥ឆ្នាំឡើងទៅ | | ២.៦. ប្រវត្តិ និង បទពិសោធបង្រៀន<br>៣.៣. ការរៀបចំសៀវភៅរដ្ឋបាលថ្នាក់រៀន<br>៤.៧. ទេពកោសល្យ និងមានគំនិតច្នៃ | | | ២.១៥. កម្មវិធីណែនាំគ្រូចេញថ្មី និងគ្រូកិច្ចសន្យា | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *បន្ថែមដល់ សិស្សរៀនយឺត សមាជិកសកម្មនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) និងមានចំនួនវគ្គមានគោរពតាមគោលការណ៍ ដឹកនាំបង្ហាត់កម្មសិក្សាការីមានបទពិសោធទៅបង្រៀននៅតាមសាលាតាមតំបន់ដាច់ស្រយាលនិងខ្វះគ្រូ* ធ្វើអធិការកិច្ចសាលារៀន | | | | ប្រឱតដែលធ្វើឱ្យថ្នាក់រៀនមានសកម្មភាពរស់រវើក<br>៦.៤. ការជួយសិស្សរៀនយឺត<br>៦.៧. ការផ្គត់ផ្គង់ និងថែរក្សាសៀវភៅសិក្សាគោល<br>៦.៨. និយ័តភាពសិក្សា | | | | |
| ៣. ស្នាដៃការងារ<br>**+គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង និង អ្នកឯកទេសអប់រំ**<br>*(បោះពុម្ពក្នុងកាលិកបត្រជាតិ និងអន្តរជាតិ បានចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធ និងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ)*<br>**+ គន្លងគ្រូបង្រៀន**<br>*(បោះពុម្ពក្នុងកាលិកបត្រជាតិ និងអន្តរជាតិ ផលិតឯកសារជំនួយក្នុងការរៀននិងបង្រៀន* | | ១០.១. គ្រូបង្រៀនកម្មវិធីសិក្សាតាមកម្រិតថ្នាក់<br>១០.២. គ្រូបង្រៀនមានសមត្ថភាពលើវិធីសាស្រ្តនិងបច្ចេកទេសបង្រៀន និងរៀនតាមមុខវិជ្ជាបានត្រឹមត្រូវ<br>១០.៣. អត្រាសិស្សបោះបង់ការសិក្សាទាបជាងឬស្មើថ្នាក់ជាតិ | | ២.៣. សមត្ថភាពជំនាញក្នុងការបង្រៀន | ៣. សុខភាព សុវត្ថិភាព និងការការពារកុមារ<br>៣.១. បរិស្ថានសាលារៀនស្អាត<br>៣.២. បង្គន់អនាម័យត្រូវបានប្រើប្រាស់<br>៣.៣. មានទឹកស្អាតសម្រាប់ប្រើប្រាស់<br>៣.៤. សម្ភាររូបវន្តសម្រាប់ការលាងសម្អាតដៃ<br>៣.៥. ត្រួតពិនិត្យអនាម័យចំណីអាហារក្នុងសាលារៀន<br>៣.៦. គោលការណ៍ណែនាំពីវិធានការនិងនីតិវិធីធ្វើឱ្យកុមារមានសុវត្ថិភាព | | ៨. ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងបរិស្ថានសាលារៀន<br>៨.១. អគារសិក្សា និងបន្ទប់សិក្សា<br>៨.២. អគារស្នាក់នៅសម្រាប់បុគ្គលិកនិងអន្តេវាសិកដ្ឋានសិស្ស<br>៨.៣. សម្ភារបរិក្ខារ និងការផ្គត់ផ្គង់<br>៨.៤. បរិស្ថានសាលារៀន | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយការបង្រៀនសិស្សតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ បានចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធ* | | ១០.៤. បរិស្ថានសិក្សាកុមារមេត្រី<br>១០.៧. ការផ្គត់ផ្គង់ និងថែរក្សាសៀវភៅសិក្សាគោល | | ២.៥. ភាសាបរទេស | ៣.៧. ទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើកុមារ<br>៣.៨. កម្មវិធីអប់រំកាយ និងកីឡា<br>៣.៩.កម្មវិធីអប់រំអាហារូបត្ថម្ភ និងការអនុវត្ត | | | |
| ៤. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>**+ គន្លងគ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រង**<br>*(ភាគរយសិស្សប្រឡងជាប់តេស្តស្តង់ដា និងឡើងថ្នាក់មានការកើនឡើង)*<br><br>**+ អ្នកឯកទេសអប់រំ**<br>*ប្រើប្រាស់ស្នាដៃស្រាវជ្រាវ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀនក្នុងការសាកល្បងឱ្យបាន* | | ១០.៥. អត្រាសិស្សឡើងថ្នាក់ស្មើ ឬខ្ពស់ជាងថ្នាក់ជាតិ<br>១០.៦. សិស្សមានសមត្ថភាព និងកម្រិតថ្នាក់ | | ៦.១. សិស្សមានចំណេះដឹងស្របតាមកម្មវិធី<br>៦.២. អត្រាសិស្សបោះបង់ការសិក្សាទាបជាងឬស្មើថ្នាក់ជាតិ<br>៦.៣. អត្រាសិស្សឡើងថ្នាក់ស្មើ ឬខ្ពស់ជាងថ្នាក់ជាតិ<br>៦.៥. សិស្សមានគំនិតច្នៃប្រឌិត<br>៦.៦. សិស្សពូកែថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ឬថ្នាក់ជាតិ | ២.១១. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស | **៤. ការវាយតម្លៃសាលារៀន និងសិស្ស**<br>៤.១.ប្រភេទ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្តសាលារៀន<br>៤.២. ការប្រើប្រាស់លទ្ធផលវាយតម្លៃធ្វើឱ្យប្រសើរការអនុវត្តសាលារៀន<br>៤.៣. ការវាយតម្លៃសិស្ស និងពេលវេលាវាយតម្លៃ<br>៤.៤. ការប្រើលទ្ធផលតេស្តសិស្ស | **១. វត្ថុបំណងគោលនយោបាយរបស់សាលារៀន**<br>១.១. ការចូលរៀន ឡើងថ្នាក់ និងបោះបង់<br>១.២. លទ្ធផលតេស្ត មុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ ថ្នាក់ទី១ ដល់ទី៦<br>១.៣. លទ្ធផលតេស្តសមត្ថភាពអានភាសាខ្មែរ និងលេខនព្វន្តថ្នាក់ទី៣ និងទី៦<br>១.៤.លទ្ធផលវាយតម្លៃសូចនាករធៀបនឹងសូចនាករស្តង់ដា | **៣. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស**<br>៣.១. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមានការរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់<br>៣.២. សាលារៀនមានកម្មវិធីទាក់ទាញដើម្បីធានាឱ្យសិស្សមានវត្តមានក្នុងសាលារៀន<br>៣.៣. ការវាយតម្លៃ និងការដាក់ពិន្ទុប្រកបដោយសមធម៌ យុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព |
| ៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ<br>***<u>វិជ្ជាសម្បទា</u>***<br>**+ គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង** | ១. កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធការងារ | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *១. បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងភាសាបរទេស*<br>*២. ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ*<br>*៣. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ*<br>*៤. ចក្ខុវិស័យ ផែនការសកម្មភាព និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ*<br>**+ គន្លងគ្រូបង្រៀន**<br>***១. ចំណេះដឹងអំពីសិស្ស***<br>*១.១. យល់ ពីសិស្ស (តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិ* | **២. សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយកសាលា**<br>*២.២. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ*<br>**៣. ការត្រិះរិះពិចារណា និងនវានុវត្តន៍**<br>*៣.១. គោលនយោបាយនិងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ*<br>*៣.២. ការបង្កើតចក្ខុវិស័យ*<br>*៣.៣. ការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការងារ* | ២.៤. ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានព័ត៌មានវិទ្យា<br>២.៥. ភាសាបរទេស<br>២.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសម្រប សម្រួល និងច្នៃប្រឌិត<br>២.១. ការយល់ដឹងគោលនយោបាយអប់រំក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ<br>៣.២. ការរៀបចំផែនការដែលមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ<br>៣.៥. ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន<br>៣.១. ចក្ខុវិស័យបេសកកម្ម | **១. ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ**<br>**+ ចំណេះដឹងអំពីសិស្ស**<br>*១.១. យល់ ពីសិស្ស (តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិសិក្សា និងឥរិយាបថ)*<br>*១.២. ដឹងច្បាស់ពីប្រភេទគ្រួសារ និងកត្តាផ្សេងៗ ឧ. យេនឌ័រ សាវតារសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព និងក្រុមជនជាតិដើម)។* | | | | ៥.២. ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន និងការអនុវត្ត | **៤. ស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន**<br>៤.១. មានប្រព័ន្ធដែលដំណើរការសម្រាប់ធ្វើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគុណភាពនៃការងាររបស់សាលារៀន<br>៤.២ សាលារៀនមានផែនការអភិវឌ្ឍន៍ផ្អែកទៅតាមរបាយការណ៍លទ្ធផលស្វ័យវាយតម្លៃ និងអធិការកិច្ចខាងក្រៅ<br>៤.៣ មានការសហការ និងប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *សិក្សា និង*<br>*ឥរិយាបថ)*<br>*១.២. ដឹងច្បាស់ពីប្រភេទគ្រួសារ និងកត្តាផ្សេងៗ ឧ. យេនឌ័រ សាវតារសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព និងក្រុមជនជាតិដើម)។*<br>***២. ចំណេះដឹងអំពីខ្លឹមសារមេរៀន***<br>១.៣. យល់ពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ<br>១.៤. យល់ពីការសរសេរកិច្ចតែងការបង្រៀន<br>១.៥. យល់ពីខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សា<br>១.៦. យល់ពីរបៀបបញ្ជ្រាបខ្លឹមសារពីមុខវិជ្ជាមួយទៅមុខវិជ្ជាមួយទៀត។ | | គោលបំណងច្បាស់លាស់<br>២.៨. ជំនាញវិភាគនិងបកស្រាយព័ត៌មាន<br>៥.៣. ស្ទ័យវាយតម្លៃ | **+ ចំណេះដឹងអំពីខ្លឹមសារមេរៀន**<br>១.៣. យល់ពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ<br>១.៤. យល់ពីការសរសេរកិច្ចតែងការបង្រៀន<br>១.៥. យល់ពីខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សា<br>១.៦. យល់ពីរបៀបបញ្ជ្រាបខ្លឹមសារពីមុខវិជ្ជាមួយទៅមុខវិជ្ជាមួយទៀត។<br>**+ ចំណេះដឹងអំពីរបៀបរៀនរបស់សិស្ស**<br>១.៧. យល់ពីបរិស្ថានសិក្សាក្នុងថ្នាក់រៀន និងសហគមន៍<br>១.៨. យល់ដឹងពីរបៀបរៀនរបស់សិស្ស<br>១.៩. យល់ដឹងពីភាពខុសគ្នានៃសម្បទាល្បឿន និងរបៀបសិក្សារបស់សិស្ស | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***៣. ចំណេះដឹងអំពីរបៀបរៀនរបស់សិស្ស***<br>១.៧. យល់ដឹងពីបរិស្ថានសិក្សាក្នុងថ្នាក់រៀន និងសហគមន៍<br>១.៨. យល់ដឹងពីរបៀបរៀនរបស់សិស្ស<br>១.៩. យល់ដឹងពីភាពខុសគ្នានៃសម្បទាល្បឿន និងរបៀបសិក្សារបស់សិស្ស<br><br>+ **អ្នកឯកទេសអប់រំ**<br>*១. បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងភាសាបរទេស*<br>*២. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ*<br>*៣. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ*<br>*៤. ការរៀបចំ និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា* | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *៥. ការរៀបចំការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស*<br>*៦. គរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន* | | | | | | | | |
| ***<u>បំណិនសម្បទា</u>***<br>**+ គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង**<br>***១. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុ*** | **៤. ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន**<br>*៤.១. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល*<br>*៤.២. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក*<br>*៤.៣. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ* | ៥.២. ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ<br>២.៩. ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបុគ្គលិកអប់រំ<br>៣.៣. ការអនុវត្តការងារប្រកបដោយគុណតម្លៃ<br>៦.១. ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនិងបំណែងចែកភារកិច្ច<br>៦.២. ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន<br>៦.៣. ការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស | | | **៤. ការឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ**<br>៤.១. កុមារា និងកុមារីទទួលបានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការចូលរួមសកម្មភាពនិងកម្មវិធីនានា<br>៤.២. បុគ្គលិកស្រីមានតួនាទីគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ<br>៤.៣. សមធម៌ ក្នុងការអប់រំសម្រាប់សិស្សប្រុស និងសិស្សស្រី<br>**៦. ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន**<br>៦.១. ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា<br>៦.២. ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន<br>៦.៣. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់នាយក<br>៦.៤. ការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកាប្រកបដោយតម្លាភាព | **១. ស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រងថវិកាតាមសាលារៀន**<br>១.១. ការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងសកម្មភាពចម្បងៗ (សិទ្ធិក្នុងការសម្រេចចិត្ត)<br>១.២. គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងរបៀបបង្កើតគណៈកម្មការ<br>១.៣. តួនាទីរបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងនាយកសាលារៀន<br>**២. ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក**<br>២.១. វត្ថុបំណង និងដំណើរការអនុវត្ត<br>២.២. កិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព<br>២.៣. ការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្ដាលឆ្នាំ<br>២.៤. ការវាយតម្លៃដំណើរការអនុវត្តនៅដំណាច់ឆ្នាំ | **៥. ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង**<br>៥.១.ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាលសាលារៀន<br>៥.៦. ការទប់ស្កាត់បាតុភាពមិនប្រក្រតី<br>៦.៣. ការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស<br>**៩. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ**<br>៩.១. ការគ្រប់គ្រង និងការទទួលថវិកា<br>៩.២. ការចំណាយថវិកាប្រចាំឆ្នាំ | **១. ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង**<br>១.១. មានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបំណែងចែកភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់<br>១.២. ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធក្នុងការបែងចែកការងារ<br>១.៣. សាលាមានសម្ភារបរិក្ខារ និងសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>១.៤. សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថានល្អសម្រាប់ការរៀនសូត្រ និងអភិវឌ្ឍន៍ |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *២. ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការរៀន និងបង្រៀន* | **៥. ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការរៀន និងបង្រៀន**<br>*៥.១. ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងបង្រៀន*<br>*៥.២. ការស្រាវជ្រាវ* | ៦.៤. ការរៀបចំសេវាគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកបានសមស្រប<br>៦.៥. ការរៀបចំបរិស្ថានសាលាល្អ អនាម័យស្អាត ឯកសណ្ឋានសិស្ស គ្រូ<br>៦.៦. ការធានាសុវត្ថិភាពគ្រូបង្រៀន និងសិស្ស<br>៧.១. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ<br>៧.២. ការឆ្លើយតបទៅនឹងព័ត៌មានទាន់ពេលវេលា<br>៧.៣. ការប្រមូល និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដើម្បីវិភាគចំណុច | | | ៦.៥. ការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសរបស់នាយក<br>៦.៦. ការរៀបចំស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀនជាប្រចាំ<br>៦.៧. ការចងក្រងព័ត៌មាន និងរបាយការណ៍ប្រើប្រាស់<br>**២. ប្រសិទ្ធភាពនៃបង្រៀន និងរៀន**<br>២.២. ធនធានក្នុងការរៀន និងបង្រៀន<br>២.៤. សៀវភៅសិក្សា និងឯកសារសិក្សា<br>២.៦. សង្ហារឹម និងសម្ភារពិសោធន៍ សម្រាប់សកម្មភាពបង្រៀននិងរៀន<br>២.៧. កម្មវិធីបំណិនជីវិត | ២.៥. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ៖ ការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង<br>**៥.គណនេយ្យភាពសាលារៀន**<br>៥.១. ប្រភេទគណនេយ្យភាព<br>៥.២. ការវិភាគការអនុវត្តការងាររបស់សាលារៀន<br>៥.៣. ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុមានលម្អិតក្នុងសៀវភៅប្រតិបត្តិមូលនិធិកែលម្អសាលារៀន<br>៥.៤. សូចនាករពិនិត្យតាមដានផលប៉ះពាល់នៃមូលនិធិកែលម្អសាលារៀន | **៧. កម្មវិធីសិក្សា និងសម្ភារបង្រៀននិងរៀន**<br>៧.១. កម្មវិធីសិក្សាមុខវិជ្ជាគោល<br>៧.២. ស្ថានភាពសៀវភៅសិក្សាគោល<br>៧.៣. ស្ថានភាពសៀវភៅគ្រូ<br>៧.៤. សម្ភារឧបទេស<br>៧.៥. បណ្ណាល័យ<br>៧.៦. បន្ទប់រៀនភាសាបរទេស<br>៧.៧. បន្ទប់ពិសោធន៍<br>៧.៨. បន្ទប់រោងជាង<br>៧.៩. បន្ទប់រៀនកសិកម្ម<br>៧.១០. បន្ទប់រៀនសិល្បៈ និងតន្ត្រី<br>៧.១១. បន្ទប់រៀនគំនូរ ចម្លាក់ និងសូនរូប | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *៥.៣. ការសហការ និងទំនាក់ទំនង* | ខ្លាំង និង ចំណុចខ្សោយ<br>៧.៤. ការផ្តួចផ្តើមអភិក្រមចំណាយដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការបំពេញការងារ<br>៧.៥. ការបិទផ្សាយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដោយតម្លាភាព<br>៧.៦. ការរៀបចំបញ្ជិកាគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ និងបញ្ជីសារពើភណ្ឌ បញ្ជីគ្រប់គ្រងវត្តមានបុគ្គលិកបានត្រឹមត្រូវ<br>៧.៧. ការបិទផ្សាយតារាងតម្លាភាពហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារៈ ទ្រព្យ | | | ២.៩. ផ្តល់សេវាសិក្សាក្នុងការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ | | ៧.១២. បន្ទប់រៀនគេហកិច្ច<br>៧.១៣. បន្ទប់រៀនកុំព្យូទ័រ<br>៧.១៤. បន្ទប់កីឡា និងសកម្មភាព<br>**៤. សិស្ស និងសេវាជួយសិស្ស**<br>៤.១. សិស្ស និងសេវាជួយសិស្ស<br>៤.២. សិស្សប្រើប្រាស់បន្ទប់ពិសោធន៍<br>៤.៣. សិស្សប្រើប្រាស់បន្ទប់រៀនភាសាបរទេស<br>៤.៤. សិស្សប្រើប្រាស់បន្ទប់រៀនកុំព្យូទ័រ<br>៤.៥. ថ្នាក់ដែលមានក្រុមសិស្សជួយគ្នា និងសាលាមានក្រុមប្រឹក្សាកុមារ និងទីប្រឹក្សាកុមារី<br>៤.៦. ការគាំទ្រសិស្សខ្សោយគំហើញ និងសិស្សខ្សោយស្តាប់<br>៤.៧. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សខ្សោយគំហើញ និងខ្សោយស្តាប់<br>៤.៨. សិស្សទទួលបានអាហារពេលព្រឹក/ថ្ងៃត្រង់<br>៤.៩. សិស្សទទួលបានអាហារូបករណ៍<br>៤.១០. ការអនុវត្តកម្មវិធីលើកកម្ពស់សុខភាពសិក្សា | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***៣. គាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសហការី*** | *៥.៥. ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង*<br>*៥.៤. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)* | សម្បត្តិ និង មន្ត្រីអប់រំ<br>៥.៥. ការច្នៃប្រឌិត និងការបង្កើតថ្មីដើម្បីឧត្តមភាពការងារ<br>៤.១. ការផ្តួចផ្តើម និងគាំទ្រការប្រជុំបច្ចេកទេស<br>៤.២. ការត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀនជាប្រចាំ<br>៤.៣. ការបំប៉នវិធីសាស្ត្រ និងផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន<br>៤.៤. ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន | | | | ៣. តួនាទីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន | ៤.១១. ទស្សនកិច្ចសិក្សារបស់គ្រូ<br>៤.១២. ទស្សនកិច្ចសិក្សារបស់សិស្ស<br>៥.៣. ការងារអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀន<br>៥.៤. ការប្រជុំរបស់សាលារៀន<br>៥.៥. ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំលើការអនុវត្តរបស់គ្រូបង្រៀន<br>៥.៧.ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត<br>២.១៧. សកម្មភាពអប់រំកាយ និងកីឡា<br>២.១៨. សកម្មភាពអប់រំសុខភាព<br>២.១៩. សកម្មភាពអប់រំបំណិនជីវិតនៅមូលដ្ឋាន<br>៣. ការងារមាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍<br>៣.១. ការជួបជុំពិគ្រោះយោបល់រវាងមាតាបិតាសិស្ស គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស | |
| ***៤. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍*** | | ៤.៥. ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ | | | | ៣.១. ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ | ៣.២. ការបង្កើតនិងដំណើរការរបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| + **គន្លងគ្រូបង្រៀន**<br>***១. ការធ្វើផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា*** | **៦. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍**<br>*៦.១. អាជ្ញាធរដែនដី*<br>*៦.២. មាតាបិតា*<br>*៦.៣. ភាគីពាក់ព័ន្ធ* | ដោយមានការឆ្លើយតប និងភាពច្នៃប្រឌិតសម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀន<br>៤.៦. ការលើកទឹកចិត្ត និងចេះធ្វើការជាក្រុមដើម្បីបង្កើតវប្បធម៌ចែករំលែក<br>៤.៧. ការធានាឱ្យមានសម្ភារសិក្សា និងសម្ភារឧបទេស<br>៥.១. ការកសាងវប្បធម៌សហការ និងការចូលរួម | **២. ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ**<br>**+ ការធ្វើផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា**<br>២.១. រៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន កម្មវិធីបង្រៀន និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា | ៤.៣. កិច្ចតែងការបង្រៀន<br>៧.១. ការអនុវត្តតាមកិច្ចតែងការបង្រៀន<br>៧.២. ការប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេស<br>៧.៣. ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ | **១. ធានាកុមារទាំងអស់បានចូលរៀន**<br>១.១. ការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសិស្សកុមារ<br>១.២. ផែនទីសិក្សា ផែនទីខ្នងផ្ទះ និងការប្រើប្រាស់<br>១.៣. ការប្រមូលកុមារបោះបង់ការសិក្សាចូលរៀនសាឡើងវិញ<br>១.៤. ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន អំណោយផលដល់កុមារ<br>**៥. ការចូលរួមរបស់កុមារ មាតាបិតា និងសហគមន៍**<br>៥.១. ក្រុមប្រឹក្សាកុមារបានចូលរួមការងារសាលារៀន និងសង្គម<br>៥.២. មាតាបិតាសិស្សបានចូលរួមតាមដាន និងជំរុញការសិក្សា<br>៥.៣ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាចូលរួមថែរក្សាសាលារៀន<br>៥.៤. កម្មវិធីសាលារៀនត្រូវបានគាំទ្រដោយមាតាបិតា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន | ៣.២. មាតាបិតា និងសិស្សចូលរួមការងារក្នុងវិស័យអប់រំ | ៣.៣. មាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សសន្យាជួយសិស្សដែលមករៀនមិនទៀងទាត់ និងមិនទាន់ពេល<br>៣.៤. មាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សសន្យាជួយតាមដានការសិក្សារបស់កូន<br>៣.៥. អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានមានការចូលរួមកិច្ចការសាលារៀន | **២. ការបង្រៀន និងរៀន**<br>២.១. ការបង្រៀន និងរៀនអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា<br>២.២. ការប្រើប្រាស់គរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធនឹង |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ២.១. រៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន កម្មវិធីបង្រៀន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាបានត្រឹមត្រូវ ហើយមានប្រសិទ្ធភាព<br>២.២ រៀបចំសម្ភាររៀន និងបង្រៀនដើម្បីធ្វើឱ្យការសិក្សាសម្រេចបានលទ្ធផលល្អ<br>២.៣ យល់ពីវិធីសាស្ត្រសម្បូរបែបសម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>២.៤ តាមដានការចូលរួម និងថែរក្សាកំណត់ត្រានៃភាពរីកចម្រើនរបស់សិស្ស<br>២.៥ យល់ពីរបៀបផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្ស មាតាបិតាសិស្ស ឬអាណាព្យាបាលសិស្សអំពីការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង | | ២.៣. ការងារអធិការកិច្ច<br>២.៧. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន<br>៥.៤. ការបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ខ្លួនឯង និងគ្រូបង្រៀន | បានត្រឹមត្រូវ ហើយមានប្រសិទ្ធភាព<br>២.២. រៀបចំសម្ភាររៀន និងបង្រៀនដើម្បីធ្វើឱ្យការសិក្សាសម្រេចបានលទ្ធផលល្អ<br>២.៣. យល់ពីវិធីសាស្ត្រសម្បូរបែប សម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>២.៤. តាមដានការចូលរួម និងថែរក្សាកំណត់ត្រានៃភាពរីកចម្រើនរបស់សិស្ស<br>២.៥. យល់ពីរបៀបផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្ស មាតាបិតាសិស្ស ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សអំពីការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង បំណិន និងឥរិយាបថរបស់សិស្ស<br>+ **ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា**<br>២.៦. យល់ពីការបង្កើតបរិស្ថានសិក្សាដែល | បង្រៀន (ល្បិចបង្រៀន)<br>៧.៤. ការរៀបចំសកម្មភាពសិស្ស<br>៧.៥. អន្តរកម្មរវាងសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន<br>៣.៤. ការតាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស<br>៥.២. ការផ្តល់ព័ត៌មានដល់មាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្សជាប្រចាំ<br>២.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសម្របសម្រួលនិងច្នៃប្រឌិត<br>៧.៨. ការបណ្តុះគំនិតច្នៃប្រឌិតទម្លាប់ល្អ និង | ៥.៥. មាតាបិតាចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអាហារពេលព្រឹក និងអាហារូបករណ៍<br>**២. ប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន**<br>២.៣. ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា<br>២.៥. ស្តង់ដាកម្មវិធីសិក្សា និងតេស្តឡើងថ្នាក់(ចុង និងដើមឆ្នាំសិក្សា)<br>២.៨. កម្មវិធីអប់រំពិសេស<br>២.១០. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន | | ២.៣. តេស្តល្បឿនអំណានភាសាខ្មែរថ្នាក់ទី៣ និងទី៦<br>២.៤. តេស្តសរសេរតាមអានថ្នាក់ទី៣ ដល់ទី៦<br>២.៥. តេស្តសំណេរតែងសេចក្តីថ្នាក់ទី៣ ដល់ទី៦<br>២.៦. តេស្តគណិតវិទ្យាគ្រប់កម្រិតថ្នាក់<br>២.៧. លទ្ធផលប្រឡងឆមាសលើមុខវិជ្ជាគោល<br>២.៨. តេស្តឡើងថ្នាក់សម្រាប់សិស្សធ្លាក់មធ្យមភាគ<br>២.៩. ការជួបជាមួយមាតាបិតាសិស្ស និងសិស្សប្រចាំត្រីមាស<br>២.១៣. ការប្រើប្រាស់សៀវភៅតាមដានការសិក្សា និងសៀវភៅទំនាក់ទំនងមាតាបិតាសិស្ស | គោលបំណងនៃការបង្រៀន និងមេរៀន<br>២.៣. ការបង្រៀនសម្របតាមតម្រូវការរបស់សិស្សឱ្យខិតខំរៀនសូត្រ<br>២.៤. គ្រូបង្កើតបរិយាកាសលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខិតខំរៀនសូត្រ<br>២.៥. គ្រូបន្តកែលម្អការបង្រៀនរបស់ខ្លួន |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| បំណិន និង ឥរិយាបថរបស់សិស្ស<br>***២. ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា***<br>២.៦. យល់ពីការបង្កើតបរិស្ថានសិក្សាដែលមានសុវត្ថិភាព និងធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ខិតខំរៀនអស់ពីលទ្ធភាព<br>២.៧. យល់ពីការជួយសិស្សឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួន<br>២.៨. ចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដើម្បីទ្រទ្រង់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់សិស្ស ព្រមទាំងសហសេវិក/មិត្តរួមអាជីព។ | | ៣.៤. ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍<br>៨.១. ការផ្សារភ្ជាប់កម្មវិធីបំណិនជីវិតមូលដ្ឋានទៅនឹងតម្រូវការសហគមន៍<br>៨.២. ការបង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្សដើម្បីជំរុញឪពុកម្ដាយ | មានសុវត្ថិភាព និងធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ខិតខំរៀនអស់ពីលទ្ធភាព<br>២.៧. យល់ពីការជួយសិស្សឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួន<br>២.៨. ចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដើម្បីទ្រទ្រង់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់សិស្ស ព្រមទាំងសហសេវិក/មិត្តរួមអាជីព<br>**+វិធីបង្រៀន**<br>២.៩. យល់ពីវិធីបង្រៀនផ្សេងៗ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងសម្រេចឱ្យបានតាមស្តង់ដាកម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រសួង<br>២.១០. ផ្ដល់មធ្យោបាយបង្រៀនឱ្យស្របទៅតាមរបៀបសិក្សា និងតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់សិស្សតាម | សមត្ថភាពដល់សិស្ស<br>៣.២. ការដឹកនាំសិស្សជួយការងារសង្គម និងសហគមន៍<br>៣.៥. ការគ្រប់គ្រងសកម្មភាពបង្រៀន និងរៀន<br>៧.១០. ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព<br>៧.៧. ការពេញចិត្តចូលរួមសកម្មភាពសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន<br>៧.៩. ការផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្ដីទៅនឹងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ និងមុខវិជ្ជាដទៃទៀត<br>៣.៦. ការផ្ដល់ការទទួលខុសត្រូវកែ | | | ២.១. បំណែងចែកកម្មវិធីបង្រៀន<br>២.២. កិច្ចតែងការបង្រៀន<br>២.១០. ចំនួនម៉ោងសិក្សាបានរៀនតាមកាលវិភាគ<br>២.១១. វត្តមានសិស្ស<br>២.១២. កិច្ចការផ្ទះដាក់ឱ្យសិស្ស និងមានការកែពីគ្រូ<br>២.១៦. រដ្ឋបាលថ្នាក់<br>២.១៤. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀនដោយក្រុមបច្ចេកទេស | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***៣. ការប្រើប្រាស់វិធីបង្រៀន***<br>២.៩. យល់ពីវិធីបង្រៀនផ្សេងៗ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងសម្រេចឱ្យបានតាមស្តង់ដាកម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រសួង<br>២.១០. ផ្តល់មធ្យោបាយបង្រៀនឱ្យស្របទៅតាមរបៀបសិក្សា និងតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់សិស្សតាមរយៈការអនុវត្តវិធីបង្រៀនសមស្រប និងសម្បូរបែប<br>២.១១. យល់ពីការរៀបចំ និងផ្តល់ឱ្យសិស្សនូវឱកាសសិក្សាពីដំណោះស្រាយបញ្ហាដើម្បីចូលរួមគិតឱ្យបានល្អិតល្អន់ និងដោយច្នៃប្រឌិត<br>២.១២. ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ បើ | | និងសហគមន៍ឱ្យចូលរួមឧបត្ថម្ភគាំទ្រ<br>៨.៣. ការបង្កើតមូលនិធិអប់រំតាមរយៈភាពជាដៃគូរវាងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន | រយៈការអនុវត្តវិធីបង្រៀនសមស្រប និងសម្បូរបែប<br>២.១១. យល់ពីការរៀបចំ និងផ្តល់ឱ្យសិស្សនូវឱកាសសិក្សាពី ដំណោះស្រាយបញ្ហាដើម្បីចូលរួមគិតឱ្យបានល្អិតល្អន់ និងដោយច្នៃប្រឌិត<br>២.១២. ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ បើមានលទ្ធភាពដើម្បីធ្វើឱ្យការរៀន និងបង្រៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព<br>**៣. ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ**<br>**+ ស្វ័យសិក្សា**<br>៣.១. យល់ពីការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃការបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងការប្រើប្រាស់ផែនការ | លម្អ និងផ្តល់ឱកាសដល់សិស្ស<br>៣.៧. ការសម្របសម្រួល និងការជំរុញសកម្មភាពក្លឹបសិក្សា<br>៤.៤. ការរៀបចំផែនទីគំនិតថ្មីៗក្នុងដំណើរការបង្រៀន<br>៤.៦. ការដឹកនាំសិស្សធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ<br>២.៤. ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| មានលទ្ធភាពដើម្បីធ្វើឱ្យការរៀន និងបង្រៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព<br><br>***៤. ស្វ័យសិក្សា***<br>៣.១. យល់ពីការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃការបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងការប្រើប្រាស់ផែនការសម្រាប់ដឹកនាំស្វ័យសិក្សាវិជ្ជាជីវៈបានទៀងទាត់<br>៣.២. អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានទូរគមនាគមន៍ និងបំណិនសម្រាប់អនុវត្តក្នុងការរៀន និងបង្រៀន | | | សម្រាប់ដឹកនាំស្វ័យសិក្សាវិជ្ជាជីវៈបានទៀងទាត់<br>៣.២. អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានទូរគមនាគមន៍ និងបំណិនសម្រាប់អនុវត្តក្នុងការរៀន និងបង្រៀន<br>**+ ការចូលរួមកែលម្អការបង្រៀន**<br>៣.៣. យល់ពីរបៀបធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង នូវបំណិនទំនាក់ទំនងជាមួយសិស្ស មាតាបិតា មិត្តរួមអាជីព និងសហគមន៍<br>៣.៤. ហ្វឹកហាត់ អានអត្ថបទវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងស្រាវជ្រាវ ដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងន័យធ្វើឱ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង<br>៣.៥. យល់ពីការធ្វើអន្តរកម្មជាមួយគ្រូ | ៥.១. ទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្ស និងគ្រូ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ រដ្ឋអំណាច និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ<br>២.៨. ការបង្រៀនថ្នាក់និទស្សន៍<br>៤.១. ស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើវិធីសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសបង្រៀនថ្មីៗ<br>៤.២. ការចូលរួមប្រជុំបច្ចេកទេស និងការផលិតសម្ភារឧបទេស<br>៥.៣. ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធរៀន និងបង្រៀន | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***៥. ការចូលរួមកែលម្អការបង្រៀន***<br>៣.៣. យល់ពីរបៀបធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង នូវបំណិនទំនាក់ទំនង ជាមួយសិស្ស មាតាបិតា មិត្តរួមអាជីព និងសហគមន៍<br>៣.៤. ហ្វឹកហាត់ អានអត្ថបទវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងស្រាវជ្រាវ ដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងន័យធ្វើឱ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង<br>៣.៥. យល់ពីការធ្វើអន្តរកម្មជាមួយគ្រូដទៃទៀតក្នុងសកម្មភាពសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ<br>**+ អ្នកឯកទេសអប់រំ**<br>*១. ការស្រាវជ្រាវ*<br>*២. ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងផែនការ* | | | ដទៃទៀតក្នុងសកម្មភាពសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *យុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ*<br>*៣. ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ* | | | | | | | | |
| ***ចរិយាសម្បទា***<br>**+ គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកឯកទេសអប់រំ**<br>*១. ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ*<br>*២. ការប្តេជ្ញាចិត្ត*<br>**+ គន្លងគ្រូបង្រៀន**<br>៤.១. បង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ និងថែរក្សាសិស្ស ហើយជានិច្ចកាលធ្វើការ ដើម្បីប្រយោជន៍សិស្ស និងសង្គម<br>៤.២. ប្តេជ្ញាចិត្ត និងចូលរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់<br>៤.៣. មានអាកប្បកិរិយាវិជ្ជាមានជាគំរូប្រកបដោយសីលធម៌ និងមាន | **២.១ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ** | ៩.១.ការប្រកាន់ខ្ជាប់មនសិការវិជ្ជាជីវៈ<br>៩.២. ការពង្រឹងសាមគ្គីភាព និងការទទួលខុសត្រូវ<br>៩.៣. ការគោរពវិន័យការងារ<br>៩.៤. សីលធម៌រស់នៅល្អ<br>៩.៥. គុណធម៌ និងយុត្តិធម៌ | **៤. សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ**<br>៤.១. បង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ និងថែរក្សាសិស្សហើយជានិច្ចកាលធ្វើការដើម្បីប្រយោជន៍សិស្ស និងសង្គម<br>៤.២. ប្តេជ្ញាចិត្ត និងចូលរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់<br>៤.៣. មានអាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានជាគំរូប្រកបដោយសីលធម៌ និងមានទំនាក់ទំនងដោយសុខដុមជាមួយសិស្ស និងសហគមន៍<br>៤.៤. យល់ពីភាពយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាពក្នុងការប្រព្រឹត្តជាមួយសិស្ស សហ | ៨.១. ប្រកាន់ខ្ជាប់មនសិការវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន<br>៨.២. ពង្រឹងសាមគ្គីភាព និងការទទួលខុសត្រូវ<br>៨.៣. គោរពវិន័យការងារ និងរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ<br>៨.៤. ភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់តម្លៃអ្នកសិក្សា<br>៨.៥. មិនរើសអើង មិនប្រើអំពើហិង្សា<br>៨.៦. សីលធម៌រស់នៅល្អ គុណធម៌ និងយុត្តិធម៌<br>៨.៧. ថែរក្សា និងទុកដាក់សម្ភារ បរិក្ខារមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ទំនាក់ទំនងដោយសុខដុម ជាមួយសិស្ស និងសហគមន៍<br>៤.៤. យល់ពីភាពយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាពក្នុងការប្រព្រឹត្តជាមួយសិស្ស សហសេរិក និងសមាជិកផ្សេងៗរបស់សហគមន៍ | | **១១. ការអភិវឌ្ឍយុវជន**<br>៩.១. ការប្រឹក្សាយោបល់ក្នុងដំណើរការរៀបចំក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងកុមារកម្ពុជា<br>៩.២. ការចូលរួមក្លឹបសិក្សាតាមមុខវិជ្ជា<br>៩.៣. សកម្មភាពសង្គមដែលបានជំរុញសម្របសម្រួល ឬ ដឹកនាំ<br>៩.៤. សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលយុវជន និងកុមារ | សេរិក និងសមាជិកផ្សេងៗរបស់សហគមន៍ | ៣.១. ការវិនិច្ឆ័យបានត្រឹមត្រូវ តម្លាភាព និងយុត្តិធម៌<br>៧.១១. បំណិន និងឥរិយាបថរបស់គ្រូបង្រៀន<br>**៩. ការអភិវឌ្ឍយុវជន**<br>៩.១. ការប្រឹក្សាយោបល់ក្នុងដំណើរការរៀបចំក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងកុមារកម្ពុជា<br>៩.២. ការចូលរួមក្លឹបសិក្សាតាមមុខវិជ្ជា<br>៩.៣. សកម្មភាពសង្គមដែលបានជំរុញសម្របសម្រួល ឬ ដឹកនាំ<br>៩.៤. សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលយុវជន និងកុមារ | | | | |